



**La Competitividad Productiva y la Cultura
Organizacional en las MYPES de confecciones textiles
de Gamarra, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. María Eugenia Muñoz Gamarra

ASESOR:

Dr. José Muñoz Salazar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura Organizacional

Perú-2018

Dr. José Víctor Quispe Atuncar
Presidente

Dr. César Humberto Del Castillo Talledo
Secretario

Dr. José Manuel Muñoz Salazar
Vocal

Dedicatoria

A mi hijo José María, que desde su llegada ha sido mi fortaleza y fuente de inspiración.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia, a mis profesores, a mi asesor y amigos.

Gracias por sus palabras de aliento en todo momento.

Declaratoria Jurada

Yo, María Eugenia Muñoz Gamarra, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41452621, con la tesis titulada: La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Lima, 05 de Octubre del 2017

.....
María Eugenia Muñoz Gamarra

DNI. N° 41452621

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textil de Gamarra 2017.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico referencial, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VII: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Anexos.

La presente investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables del presente estudio.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora

Tabla de Contenido

Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
Índice de tablas.	ix
Índice de figuras.	xi
Resumen.	xii
Abstract.	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes.	16
1.2 Fundamentación científica	20
1.3 Justificación.	29
1.4 Problema.	30
1.5 Hipótesis.	32
1.6 Objetivos.	33
II. MARCO METODOLÓGICO	35
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de Estudio	38
2.5. Diseño de estudio	38
2.6. Población y muestra	39
2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
2.8. Métodos de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
3.1. Resultados descriptivos	45
3.2. Comprobación de Hipótesis	57

IV. Discusión	64
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES.	71
VII. REFERENCIAS	74
Anexos	
Anexo: A Matriz de consistencia de la investigación.	79
Anexo: B Cuestionarios	82
Anexo: C Confiabilidad	91
Anexo: D Base de datos	96
Anexo: E Artículo Científico	97

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Competitividad Productiva	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable Cultura organizacional	37
Tabla 3	Muestreo Estratificado	41
Tabla 4	Validez del instrumento de los instrumentos competitividad y cultura organizacional según expertos	42
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach	43
Tabla 6	Descripción de los niveles de la Variable Competitividad productiva	46
Tabla 7	Descripción de los niveles de la dimensión Capacidad de Gestión	47
Tabla 8	Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Humanos	48
Tabla 9	Descripción de los niveles de la dimensión Internacionalización	49
Tabla 10	Descripción de los niveles de la dimensión Calidad	50
Tabla 11	Descripción de los niveles de la Variable Cultura organizacional	51
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión Comunicación	52
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión Capacidades Directivas	53
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión Identidad	54
Tabla 15	Descripción de los niveles de la dimensión Reconocimientos/ Incentivos	55
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión Contribución	56
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	57
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman entre la	58

dimensión Capacidad de Gestión y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión los Recursos Humanos y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017	60
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la Internacionalización y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	61
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión la calidad y la variable la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017	62

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de La Competitividad productiva según trabajadores MYPES	46
Figura 2	Niveles de La Capacidad de gestión según trabajadores MYPES	47
Figura 3	Niveles de los recursos humanos según trabajadores MYPES	48
Figura 4	Niveles de La Internacionalización según trabajadores MYPES	49
Figura 5	Niveles de La Calidad según trabajadores MYPES	50
Figura 6	Niveles de la Cultura organizacional según trabajadores de MYPES	51
Figura 7	Niveles de la Comunicación según trabajadores de MYPES	52
Figura 8	Niveles de las Capacidades Directivas según trabajadores de MYPES	53
Figura 9	Niveles de la identidad según trabajadores de MYPES	54
Figura 10	Niveles de los reconocimientos/incentivos según trabajadores de MYPES	55
Figura 11	Niveles de Contribución según trabajadores de MYPES	56

Resumen

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo determinar cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

La metodología empleada correspondió al esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables. La presente investigación posee un diseño NO experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 148 MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Competitividad Productiva fue un cuestionario, y para recoger los datos de la variable: Cultura Organizacional fue un cuestionario, ambos con escala Likert.

Con este trabajo de investigación se determinó que La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. Con una relación $r = ,815^{**}$ entre las variables y $p = ,000$ que muestra su significancia.

Palabras claves: Competitividad, Productiva, Cultura, Organizacional

Abstract

This research work was raised as a main objective to determine how relates to productive competitiveness and organizational culture in the MSE of textile garments of Gamarra, 2017.

The methodology used corresponded to the scheme of the hypothetical deductive method and correlation type, since it aims to know the relationship or degree of association between two variables. This research has a non-experimental design. The study sample was conformed by 50 workers of the MYPES of textile garments of Gamarra, 2017. The instrument used to collect data from the independent variable: productive competitiveness was a questionnaire and to collect data on the dependent variable organizational culture questionnaire with Likert scale.

With this research, it was determined that productive competitiveness relates directly and significantly mind with the organizational culture in SMEs of textile garments of Gamarra, 2017. A relation $r = ,815^*$ between variables and $p = ,000$ which shows its significance.

Key words: Competitiveness, productive, culture, organizational.

I. Introducción

Considerar que las micro y pequeña empresa (MYPES) son anacrónicas y desfasadas, es un error, por cuanto su rol en estos últimos años ha constituido un efectivo aporte de desarrollo económico y social.

Frente a un nuevo clima organizacional, se presenta una gran mayoría de opiniones, que convergen en una sola, que las MYPES están cumpliendo expectativas sorprendentes en la economía del país. Dentro de sus fundamentos están las unidades económicas, información basada del Directorio Central de Empresas y Establecimientos del Instituto de Estadística e Informática, es así que las micro y pequeñas empresas formales ascienden a 1 865 360, representando el 99.03% del universo de empresas formalmente adscritas más importantes de la nación hasta el año 2014. Más aún, PROMPYME sostiene que representa el 42% de la producción nacional y el 88% corresponde a los empleos a nivel nacional.

No cabe duda, que la velocidad de invención, convierte a estos importantes entes laborales en instrumentos sostenibles en el progreso social competitivo.

Podríamos indicar que sus medios de transformación y desarrollo singular deberían orientarse hacia procesos asociativos. Fundamento que regula la exigencia apriorística de presentar programas colectivos, no solo al ámbito competitivo sino para extender ese grupo potencial, que hasta la fecha no existe tal inicio a pesar de contar con el marco pertinente.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Trujillo (2010) realizó un estudio con el fin de conocer las acciones colectivas de medianas y pequeñas empresas para superar las barreras del comercio exterior; el presente estudio se enmarcó en el análisis del impacto de los consorcios de exportación sobre las PyMEs argentinas de alimentos a fin de su integración en los estamentos internacionales. Tal análisis exploratorio está en puntos primarios y secundarios. Siendo el inicio, un aspecto bibliográfico, contenido de documentos, artículos y fascículos especializados, redes sociales entre otras fuentes. La estrategia de la investigación fue a partir de estudio de casos, la misma que consistía en densas entrevistas a organizaciones empresariales participantes, organizadores de consorcios y encargados del programa de consorcios en las fundaciones auspiciantes, entre otros.

Una de las primeras conclusiones fue que los exportadores reciben un apoyo considerable, primero el acceso a canales de distribución y posteriormente, las vías de colaboración e incentivos institucionales. Además, que los Consorcios se presentan beneficiados delante del marco institucional, plasmando apoyo e incentivos, a pesar que ésta fue un obstáculo en el desarrollo de sus procesos hacia la competitividad en el marco general de mercado. Asimismo, otra de las conclusiones en el comercio de alimentos ha ido in crescendo en los últimos años en el mundo comercial. Ahora bien, este aumento, por inercia debía propiciar prosperidad en los países exportadores, pero, por paradojas, no logra el objetivo del desarrollo. Uno de los puntos, al respecto es las barreras que deben asumir las pequeñas y medianas empresas para acceder al comercio internacional.

Meneghetti (2010) investigó sobre las Asociaciones entre pymes lácteas asimismo el mejoramiento de la calidad para exportación de los productos Lácteos. Se sostiene que la incorporación de un Sistema de Gestión de Calidad por medio de una praxis asociativa, fue un instrumento fundamental para la competitividad de las empresas en estudio. Como premisa estratégica se revisó la experiencia a través de la SAGPyA de dos empresas quienes pertenecen a un

consorcio de exportación de Queso Reggiano a los Estados Unidos. Dichas empresas pertenecen a la Cuenca Abasto Sur de la Provincia de Buenos Aires.

El estudio esta basaba en la Implementación de Sistemas de Gestión de Calidad, Protocolos de Calidad, Buenas Prácticas de Manufactura, Innovación y Capacitación Tecnológicas, etc., estos procesos son a fin de la mejora permanente. Teniendo resultados favorables en la PYMES y grupos del rubro, mostrando que para 73 exportar en forma permanente en el tiempo, es necesario mejorar los Sistemas de Calidad procurando que el asociativismo sea ayuda trascendental en consecución de sus logros. Por ello, la competitividad ha procurado su incremento de la PYMES, bajo estudio.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Dentro de los antecedentes nacionales destaca Cavani (2007) quien realizo una investigación en Villa el salvador con la finalidad de conocer al Consorcio, que ya estaba vigente, como alternativa asociativa de marketing para el desarrollo sostenido de las pequeñas y microempresas. Documento que tuvo como imperativo diseñar estrategias de marketing integrativo para el desarrollo de una cultura empresarial asociada y competitiva en el rubro de metalmecánica, el mismo que conforma el Parque Industrial de Villa El Salvador. Fue un marco de investigación de cualidades intangibles porque de estos se detalló el proceso de variables de estudio. El grado de investigación fue de 111 empresas ubicadas en la zona descrita arriba. La estrategia correspondió a la entrevista, de tal investigación sobresalieron las empresas metalmecánicas, las mismas que tienen maquinarias de construcción civil, equipos de refrigeración, gastronomía y recreacionales, así una extensa diversidad de muebles metálicos multiuso para los hogares, centro de salud, entre otros.

La capacidad directa e indirecta de estas PYMES revela que en Villa El Salvador en el sector metalmecánico se presentan organizaciones que producen trabajos de automotrices haciendo uso de torneras y fundidoras que producen piezas y repuestos con insumos de alta calidad. Se concluyó que la sociedad es un modelo empresarial de crecimiento por integración horizontal de los consorcios, con orientación al marketing, que beneficiará a las PYMES

metalmecánicas para poder afrontar sus propósitos corporativos, con solidez permanente, el mismo que otorgará la suma de experiencias y una mayor cultura empresarial. A manera de resumen cuenta un modelo funcional, maniobrable, con términos metalmecánicos, incluso sin contar con el marco del derecho definida, presenta como fundamental propósito la unión económica, como eje de un desarrollo inclusivo e integrado a otras esferas económicas y el eslabonamiento o la articulación de las cadenas productivas que consideren a las MYPES, consistente en unir las voluntades de los empresarios medianos y pequeños que aspiran a lograr un mínimo de tamaño crítico, con eficiencia hacia el crecimiento y la prosperidad.

Flores (2014) realizó un estudio en Lima entre los años 2005 – 2012 un modelo empresarial clústers. El propósito fue integrar la renovada economía del conocimiento, Asimismo el estudio planteo como objetivo principal fue estudiar si el modelo empresarial clústers mejoraría en los negocios internacionales del sector exportador MYPES. En tal sentido un aporte trascendental para las MYPES de Gamarra del Sector de Confecciones para la exportación asociadas como un clúster, constituyó los acuerdos desde la muestra tomada en la parte estadística del presente trabajo, las MYPES estarían interesadas en practicarla para enfrentar retos más sólidos y pertinentes en un mercado globalizado y competitivo, contribuyendo al desarrollo y crecimiento económico del país por la generación de nuevos puestos de laborales.

Quispe (2012) realizó un estudio con la finalidad de conocer respecto al régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional. El marco legal que ampara a estas empresas, tiende a analizarse en sus normas, eficacia, a fin de enrumbar con senderos óptimos. En el primer capítulo se detalla el incremento normativo establecido para las MYPE en las últimas décadas. En segundo término, se presenta la realidad de las MYPE reflejadas en los cuadros estadísticos. Para que en un tercer capítulo se expongan los cambios que de las políticas públicas se inciden. Finalmente, se concluyó que las Microempresas y Pequeñas Empresas responden a un rol esencial en el desarrollo económico y social de nuestra nación, reflejo que se da, ya que el 98.5% de las empresas a nivel nacional, sus aportes corresponden al

42.1% al Producto Bruto Interno y ofreciendo el 77% de puestos de trabajo a lo largo de nuestra patria.

Gonzáles (2015) quien realizo en Villa El Salvador una Propuesta de un modelo de gestión estratégica del pedido en una asociación a través de consorcio de MYPES del sector metalmecánico para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido. Esta tuvo como metas importantes el lograr que las MYPES lleguen a sostenerse en conjunto bajo una cantidad grande de pedido, dependiendo el tipo de trabajo en equipo, al igual que una macro empresa. Para ello, el resultado de las encuestas, dio que éstas buscan ayudar a otras empresas más grandes en caso lo estimen. Por otro lado, se ve como posible el juntarse con otras a fin de hacer frente a posibles problemas. Por ejemplo, el rubro minero, la agricultura, entre otros.

Cruzado (2014) realizó una propuesta respecto un modelo de gestión de mantenimiento que se encuentra enfocado en la gestión por procesos con el fin de mejorar la productividad y la competitividad. El propósito de este modelo fue impulsar la productividad de una asociatividad de Mypes del rubro textil, cuyas metas tangibles será obtener mejorías en los entornos, y cuyo objetivo ulterior es su propio desarrollo, tanto a mediano o largo plazo. Cuya influencia afecta la oferta exportable. Debe destacarse como una de las conclusiones, que las Mypes son en el actual momento, un sector importante para la economía del país del total de PBI, pues representan el 42,1% del mismo. Aunque el mayor aporte de la Mypes es haber desarrollado, en forma, contundente, la generación de puestos de trabajo, cuya estimado se encuentra en el 59,6% de la Población Económicamente Activa (PEA). Siendo las Mypes del rubro Textil un 19,8% del total de empresas para exportar sus productos, en vista que el sector textil es el del mayor índice.

1.2 Marco Teórico Referencial

La presente investigación se desarrollará en base de la vigente fundamentación científica.

1.2.1 Las MYPES.

(LEY N° 28015, 2003) en el artículo 2 define como:

Se desprende de ésta disposición que la Micro y Pequeña Empresa corresponde a esencia económica sostenida en una persona natural o jurídica, apoyada en una forma de organización o gestión empresarial desde una legislación vigente. La misma que se basa en el propósito de sus actividades de extracción, producción, comercialización, transformación, de bienes o prestación de servicios, con características propias, excepto el régimen de trabajo, donde tiene aplicación para las Microempresas.(p.1)

En éste artículo se describe las características de las MYPE. Las MYPE tienen las características recurrentes: a) El número total de trabajadores: La microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive. La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive. b) Niveles de ventas anuales: La microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias - UIT. - La pequeña empresa: desde del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias - UIT. Las entidades privadas y públicas uniformizan sus criterios de medición de manera de construir una base de datos homogénea que permiten dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector. (p.2)

En el Perú, las MYPES representan las siguientes cualidades: el número de trabajadores varía entre 1 a 10 personas y sus niveles de ventas anuales no debe exceder un máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) las cuales están por debajo de las 850 UIT que se les concede a las PYMES. Estos detalles se encuentran avalados en el marco legal, y están sustentadas en la ley de la promoción y formalización de la pequeña y microempresa (Ley 28015), y a la ley general del sistema financiero y del sistema de seguros y orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros (Ley 26702). Por otro lado, se identifica el número de MYPES existentes, al menos las formales, la Superintendencia de Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) asigna en el sistema de Registro Único de Contribuyentes (RUC), un número para cada una de estas empresas, ya sean personas naturales o jurídicas que realizan una actividad económica y que generan obligaciones al fisco.

Las MYPES en el Perú.

Aproximadamente nuestra nación con un poco más de 32 millones de habitantes, además su Producto Bruto Interno (PBI) alcanza los 52, 000 millones de dólares, el mismo que significa un ingreso per cápita de 2,080 dólares por habitante. Mientras que la Población Económicamente Activa es de un estimado de 9,5 millones de personas, el ámbito laboral está concentrado en la agricultura y a su vez en las pequeñas y medianas empresas. Este análisis resulta de la investigación realizada por el Banco Central de Reserva (BCR) en 1991, la misma que fue publicada en 1992. Diremos en forma determinante que fue cuantificado como Unidad Productiva de Pequeña Escala (UPPEs), pero solo en el contexto de Lima Metropolitana.

Hubo un estudio en 1992, en Lima Metropolitana, la misma que concluía de 775,259 unidades económicas (de menos de 50 personas ocupadas), por otro lado, el dato que proporciona es de 1,330,917 personas ocupadas, siendo para complementar en un 1.72 personas ocupadas por empresa.

En el presente momento, en Lima Metropolitana, según la actividad económica que realizan los diversos negocios de las MYPE, evidencia una concentración significativa de las actividades comerciales (62.5%); le sigue en

orden de importancia las actividades industriales o de manufactura (12.2%); los servicios de hoteles y restaurantes se encuentran en tercer lugar, en cuanto al número de establecimientos, con una 7.6%.

Evolución de las MYPES.

Es infalible fundamentar que el desarrollo de las micro y pequeñas empresas en el Perú se consolida en dos momentos sustanciales: por un lado, los ciclos evolutivos en la que atraviesa la economía nacional, entre los períodos de reactivación (69-74. 79-82, 85-87, años en los que la población tenía mayores ingresos por lo que buscaban invertir el excedente de sectores rentables), como a los de la recesión (76-78, 83-84, 88-90, tiempos de cierre de empresas y despidos laborales en forma imprevista, por lo que se “inventaban” puestos laborales eventuales). Frente a actividades económicas en zonas tradicionales tales como: San Isidro, Miraflores, Jesús María, Cercado de Lima, además de éstas sociedades, emergen comunidades de actividades económicas, vale decir San Juan de Lurigancho, Parque Industrial de Villa el Salvador, Ate, Los Olivos, Comas, el Conglomerado comercial y de producción de gamarra, en el distrito de La Victoria.

Algo relevante está sucediendo, en esta última década, la aparición de grandes conglomerados comerciales en el Cercado de Lima, centro de la Capital del Perú. Estos conglomerados se caracterizan por operar bajo una lógica de la informalidad, por lo que la Municipalidad de Lima se encuentra en pleno proceso de impulsar su formalización adscrita a la ley y desarrollo económico, empleando instrumentos legales, de fortalecimiento empresarial y simplificación administrativa que coadyuven a lograr este objetivo.

Es importante mencionar que estos grandes conglomerados albergan aproximadamente a 50,000 empresarios en proceso de formalización empresarial.

Histórica.

En la referencia mundial, las Micro y pequeñas empresas se desarrollan a partir de la transformación de la micro tecnología de las comunicaciones, todo lo cual

abrió paso a un abanico de posibilidades para lo pequeño y lo diverso. Aunque el factor sólido en la aparición de las MYPES ha sido y es la necesidad existencial del empleo. De esta manera el sector ha sido apoyado y se ha integrado a los países desarrollados, al andamiaje se sumó al resto del aparato productivo en el proceso de creación de valor, convirtiéndose en parte esencial de la estructura económica del país.

En el Perú Las Mypes se encuentran en los medios sociales entre los 70 y 80 del siglo XX, aunque ya en la década del 50 se venían gestando, esto en cuanto y en tanto, como solución al problema laboral de desempleados y bajos ingresos, básicamente en el capital, por consecuencia social de los inmigrantes.

Hoy en día, la realidad de las Mypes se sostiene en un 98% de organizaciones comerciales e industriales en todo el país. Ahora bien, el 80,7% de la PEA, el 91,8% del sector privado, el 26,7% del mercado ocupacional, también el 38,5% de la PEA de autoempleados y un 36,5% agentes que se encuentran por cuenta propia. Para el Ministerio de Trabajo, las Mypes otorgan empleo a más del 80% de la población económicamente activa PEA, asimismo originan cerca del 45% del PBI, constituyendo de ésta manera en la principal energía de nuestra nación.

Grupo empresarial familiar (AJEGROUP – Añaños).

En la actualidad, nuestra nación se encuentra afectada por los cambios vertiginosos de una sociedad globalizada, que después de cinco lustros se vio subsumido en un caos económico y sobretodo en un espacio trágico que fue el terrorismo.

Es paradójico señalar, pero es cierto que en estos tiempos álgidos surgió una familia en la casa de Eduardo y Mirta Añaños, quienes tenían una menuda chacra, en la empobrecida región de Ayacucho donde surgió Sendero Luminoso. Esta pareja y sus hijos escaparon, cuando se vieron envueltos de persecución, aun así, salieron ilesos. Aunque luego vivieron en la ciudad de Ayacucho trabajando con sus propios esfuerzos.

Después ellos, al haber hecho estudio de mercado, a pesar de la amenaza terrorista, quienes habían expulsado la inversión extranjera de la Coca Cola y Pepsi Cola, que venía de Lima. Así todo era pérdida, saqueos, robos, asaltos, asesinatos masivos, no llegaban a la tierra de la Pampa de la Quinua, y si llegaban eran insuficientes. Más aún, estos sediciosos reclamaban “cuotas”. Frente a todo este malestar, uno de los hijos de Eduardo y Mirta Añaños, Jorge, quien era ingeniero agrónomo, se propuso a elaborar una nueva bebida.

Frente a este reto, se decidieron con todo, hipotecaron su vivienda, y se prestaron dinero de un lado y del otro, sumando 30 mil dólares. Con esta irrisoria suma, fundaron Kola Real en 1988, fabricando la gaseosa nacional en el patio de su casa.

Una sola intención, empezar el comercio en otro tipo de rubro, muy distinto, por cierto. A lo largo de un breve tiempo, se consolidaron en el territorio nacional, con una filosofía de “no quitarle mercado a los otros refrescos, sino en ampliar el mercado de consumidores en el Perú”

El proceso consistía: eran embotelladas y etiquetadas en colores variopintos por la familia. El hijo mayor, quien tenía experiencia en el reparto de la cerveza, consiguió una máquina rudimentaria de nombre “Atahualpa” para hacer refrescos. Al momento inicial, eran distribuidas por sus vecinos, luego en la localidad. Tenían preferencia en la localidad. En muy poco tiempo se consolidaron en la sociedad de Ayacucho y con su política de “calidad al precio justo” tuvo arraigo, por cuanto, eran baratos, recortando muchos gastos, generado por la tercerización del producto, la empresa trabaja con un ente organizado para su funcionamiento, rodeado de lujos, oficinas y crecimiento.

Muy rápidamente operativos y administradores se identificaron con la nueva marca emergente. Cada centro de comercialización que apertura la empresa, es un área independiente pero articulado a la gran empresa, que en Ayacucho progresaba. Pero era una empresa emprendedora, aun cuando las grandes transnacionales, iniciaban con Bimbo Break y Kola Tentación, quienes ostentaban resultados en market share.

Obviamente, el público no olvidaba los sabores característicos de Inca Kola y Coca Cola, pero los precios y las calidades se convertían en competencias. Por ello: Angel Añaños respondió: Nuestra bebida tiene excelente bebida... para nosotros es importante transmitir al consumidor las ventajas de Kola Real que es lo que nos ha permitido vender más". Ya en 1999, los hermanos Añaños tuvieron que decidir con un capital ingresar el nacional en mayor calidad empresarial, para darle posicionamiento delante de nuevos mercados.

El reto es mayor, en cuanto que el market share podría alcanzar para Kola Real en el Perú una inversión versus a los que en otros países las inversiones son mayores y más significativos. Teniendo en cuenta que el 1% del mercado latinoamericano pertenece al rubro de gaseosas.

1.2.2 Variable: La Competitividad Productiva.

Hernández, Mendoza y González (2011) indica que:

La calidad de la organización para crear productos o servicios a fin de cimentar un nivel de rendimiento económico, además el carácter de los miembros de la organización y los grupos menores de la misma. Esta competitividad está en el exterior de la sociedad empresarial, a las relaciones eficientes que tiene la empresa con ellos, con su productividad competitiva de la organización. (p. 47).

Vega, Flores y Solís (2011) manifiestan:

Entendemos por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico. La ventaja de una organización estaría en la habilidad, recursos, conocimientos y atributos de los que dispone, mismos de los que sus competidores carecen o tienen en menor medida, lo cual hace posible la obtención de rendimientos superiores a los de ellos. (p.188)

Escandón y Arias (2011) indican que la "La competitividad es una variable multifactorial que se compone de formación empresarial, prácticas

administrativas, laborales y productivas, la innovación (interna o externa) y el progreso tecnológico” (187)

Dimensiones de la variable Competitividad Productiva.

Dimensión 1: Capacidad de Gestión.

Hernández, Mendoza y González (2011) refiere que “Téngase en cuenta que el liderazgo, administración y dirección constituyen sinonimias a fin de contener acciones de dignidad de acuerdo a la concepción que se tenga sobre lo que es dirigir” (p.5).

Lograr el Liderazgo por costo significa que una firma se establece como el productor de más bajo costo en su industria. Un líder de costos debe lograr paridad, o por lo menos proximidad, en bases a diferenciación, aun cuando confía en el liderazgo de costos para consolidar su ventaja competitiva.

Dimensión 2: Recursos Humanos.

Hernández, Mendoza y González (2011) indico que “Es obvio que las empresas no existan sin personas. Estas son el principio, el medio y el final de todas las organizaciones. Luego, los instrumentos: equipos, maquinarias, capital financiero y sobretodo tecnología” (p. 6).

Las empresas buscan elevar índices de productividad, lograr mayor eficiencia y brindar un servicio de calidad, lo que está obligando que los gerentes adopten modelos de administración participativa, tomando como base central al elemento humano, desarrollando el trabajo en equipo, para alcanzar la competitividad y responda de manera idónea la creciente demanda de productos de óptima calidad y de servicios a todo nivel, cada vez más eficiente, rápido y de mejor calidad.

Dimensión 3: Internacionalización.

Botero (2014) refiere que

La variedad de indicadores, como medición de aspectos involucrados es sin duda, la dinámica de desarrollo de toda empresa. Es así, por ejemplo, la relación directa que puede existir de competitividad e internacionalización, son aquellas variantes, los referentes de todo desarrollo organizacional (p. 194.)

Gonzales (2014) indica que:

La exportación es el tráfico legítimo de bienes y/o servicios desde un territorio aduanero hacia otro territorio aduanero. Las exportaciones pueden ser cualquier producto enviado fuera de la frontera aduanera de un Estado o bloque económico. Las exportaciones son generalmente llevadas a cabo bajo condiciones específicas. La complejidad de las diversas legislaciones y las condiciones especiales de estas operaciones pueden presentarse, además, se pueden dar toda una serie de fenómenos fiscales (p.41)

Dimensión 4: Calidad.

Botero (2014) indicó que:

Una de las variantes, decíamos que es la variedad, pero ésta no puede consolidarse sino en la calidad del producto, que es el paradigma de una organización emprendedora, sus anexos: gestión de producción, marketing, gestión de recursos humanos, dirección estratégica, gestión de conocimiento, gestión de nuevas tecnologías. Todos estos elementos suman un solo resultado: Competitividad. (p. 188).

1.2.3 Variable: Cultura organizacional.

Chiavenato (2007) indica que:

Toda organización tiene en sus cimientos: Visión y Misión, éstas sin duda, deben marcar La Identidad de la organización. Por lo tanto, debe

fortalecerse la Identidad de la Cultura, porque significa asimilar y asumir, a la vez, toda su cultura. Vivir en una organización es tomar parte de sus actividades cotidianas, el modo es la interacción, las presuposiciones subyacentes, aspiraciones y situaciones relevantes en la interacción de sus integrantes al interior de la cultura de la organización. (p. 84).

Según Martin (2002) indica que “El concepto de cultura organizacional hereda las diversas conceptualizaciones de la cultura provenientes de la antropología, y con ellas, las diferencias metodológicas y los fundamentos teóricos en los que se basan” (p.62)

Parker et al. (2003) estos autores asumen el planteamiento de Rousseau, es decir, que “el clima organizacional responde a un enfoque descriptivo mientras que la cultura organizacional tiene un enfoque normativo”.(p.73)

Dimensiones de la variable Cultura organizacional.

Dimensión 1: Comunicación.

Chiavenato (2007) afirmo:

Se define cómo la forma de transmitir y las forma pertinente de recepción de las comunicaciones dentro de la organización. Si el flujo de las decisiones es vertical y descendente, si es vertical en dos direcciones y también si es horizontal. Cuáles son sus dimensiones generales, su capacidad de precisión y claridad.

La ausencia de información adecuada alienta rumores y cotilleos, sumándose a la ansiedad generalmente asociada al cambio. La efectiva comunicación sobre los cambios y sus probables consecuencias puede reducir esta especulación y acallar los miedos infundados, ayudando a los miembros de forma realista a prepararse para el cambio.

Dimensión 2: Capacidades Directivas

Chiavenato (2007) indico que “La forma de garantizar que los empleados asuman un desempeño superior, óptimo y pertinente”.(p. 128).

Dimensión 3: Identidad.

Chiavenato.(2007) afirmo que :“Se insiste que el Trabajo integral y global, tiene relevancia para la persona y que le permiten identificarse con él”. (p. 214)

Dimensión 4: Reconocimientos/ Incentivos.

Chiavenato (2007) refiere:

Para poder operar dentro de ciertos estándares, las organizaciones cuentan con un sistema de incentivos para estimular ciertos tipos de comportamientos, de lo contrario, también cuentan con tipo de sanciones (reales o potenciales, de castigos o penalizaciones, para inhibir ciertos tipos de comportamiento) que sirven para la exigencia de la producción de sus miembros (p. 277).

Dimensión 5: Contribución Personal.

Chiavenato (2007).

El sector directivo de la institución, es aquel agente que tiene la responsabilidad sustancial de mantener el equilibrio y la madurez laboral entre las inducciones y las contribuciones. Según directivas generales, cada uno, como un engranaje perfecto debe contribuir a la obtención de resultados competitivos. Ésta es el conjunto de todas las actividades que consumen el total del tiempo que un individuo dedica a una organización. La suma de las habilidades, inteligencias e interés común harán que la empresa obtenga significativos resultados en el marco general de la sociedad, a la par, de otras organizaciones (p. 107)

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

Este tipo de actividad incorporó el conocimiento de los nuevos comerciantes, innovador a un manejo de empresa, la misma que abrió una ampliación a lo ya expuesto y aplicado. Esta permitía nuevas competencias, solo con el propósito de beneficiarse, por otro lado, señalan los problemas que se puedan dar en el camino. A fin de obtener resultados de calidad, previa demostración de una gestión empresarial.

1.3.2. Justificación metodológica.

La aplicación consistió, en apoyarse en el procedimiento científico, identificaron el problema, luego analizaron las líneas de solución, mediante los procesos pertinentes.

1.3.3 Justificación práctica.

El mundo globalizante excluye al mundo en vías de desarrollo por cuanto, éstas no cuentan con una vasta y pertinente tecnología moderna.

En la actualidad se contempla las ventajas competitivas, logro de innovación constante, cambios óptimos en la producción y nuevas y revolucionarias formas de comercialización, además de asumir y manejar con destreza las nuevas tecnologías y modalidades de comercio. Así serán los únicos que compitan en el ámbito internacional.

1.4 Problema

Tafur (2012) refiere que “un cuestionamiento de toda investigación es enmarcar sus dificultades, si ésta es poca o mucha, desarrollado o inverso, paradigmático o no, ordinario o renovador, claro o ambiguo.” (p.64)

1.4.1 Realidad Problemática.

Reside en el crecimiento económico, también en la generación de mayor fuente de trabajo, resultado de su evolución y progreso, eficiencia masiva del tejido empresarial y de la sociedad en general.

En el marco de la sociedad de América Latina, las MYPES han caminado junto al crecimiento de la economía de cada nación, a decir verdad, cada república han crecido luego de crisis económicas y conflictos pasados. Otra constante, ha sido el alza de los precios. Unas microempresas sucumbieron y otras evolucionaron, dependiendo de su percepción social y económica.

Arbulú (2010) afirma que:

Las micro y pequeñas empresas producen el 49% del PBI nacional y emplean al 88% de la PEA del sector privado, ameritan conocer un poco más acerca de estas empresas y sus conductores con estos importantes datos (p.32)

Por ello, los gobiernos tomaron ciertas pautas:

Programas de financiamiento social.

Asesoramiento a PYMES.

Capacitaciones permanentes.

Créditos flexibles.

Agrupación de parques industriales.

A pesar de estas directivas, de apoyo social se encontraron desbalances que hicieron contextos sombríos. Por ello, se fomentó la competitividad.

Es inequívoco pensar que la gestión empresarial es consustancial con el desarrollo organizacional, sus estrategias oportunas, su afán de producción, de eficiencia, de utilizar las herramientas necesarias a fin de obtener el éxito esperado.

En conclusión, debemos sostener que el grupo de pequeños empresarios en La Victoria, no cuentan con instrumentos de competencia técnica, capacitaciones oportunas, así como, existe una reticencia hacia las capacitaciones y la formalidad, obstáculos férreos que conllevará a un deterioro de sus organizaciones.

1.4.2 Formulación del problema.

Problema General.

¿Cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?

1.4.3 Problemas Específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo se relaciona La Capacidad de Gestión y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?

Problema específico 2.

¿Cómo se relaciona los Recursos Humanos y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?

Problema específico 3.

¿Cómo se relaciona La Internacionalización y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?

Problema específico 4.

¿Cómo se relaciona La calidad y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis específica 2.

Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis específica 3.

La Internacionalización se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis específica 4.

La Calidad se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

1.6 Objetivos:

1.6.1 Objetivo General.

Determinar cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar cómo se relaciona La Capacidad de Gestión y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar cómo se relaciona los Recursos Humanos y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar cómo se relaciona La Internacionalización y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar cómo se relaciona La calidad y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Competitividad Productiva

Hernández, Mendoza y González (2011) señalan que:

La calidad de la organización para crear productos o servicios a fin de cimentar un nivel de rendimiento económico, además el carácter de los miembros de la organización y los grupos menores de la misma. Esta competitividad está en el exterior de la sociedad empresarial, a las relaciones eficientes que tiene la empresa con ellos, con su productividad competitiva de la organización. (p.47)

Variable 2: Cultura organizacional .

Cantillo y otros (2011) indica que:

La cultura organizacional en la empresa se ve reflejada, de manera que se puede considerar como un factor importante para lograr una adecuada competitividad, siempre y cuando se fomenten, establezcan en los diversos sectores y niveles de una determinada empresa, valores y principios que promuevan el deseo de superación como también el de realizar cada proceso (por muy sencillo que parezca) de correcta forma, teniendo como base principios éticos y cumpliendo con toda la normatividad de la empresa, desde sus políticas internas hasta las establecidas por la Ley (p.4)

2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competitividad Productiva

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Capacidad de Gestión	Mejora continua	1-6	Siempre	
	Tecnología		(5)	
	Presupuesto		Casi siempre	Fuerte
Recursos Humanos	Capacitación	7-11	(4)	(88 -120)
	Compromiso		A Veces	
	Evaluación		(3)	Moderada
Internacionalización	Ventas en el extranjero	12-15	Casi Nunca	(56-87)
	Reconocimiento		(2)	
	Objetivo		Nunca	Débil
Calidad	Metas	16-24	(1)	(24-55)
	Valores			
	Competente			

Fuente: Elaboración Marco teórico.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Cultura organizacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Comunicación	Agilidad	1-8	Siempre	Alto
	Claridad		(5)	(103- 140)
	Actualización		Casi siempre	Medio
	Valores		(4)	(66-102)
Capacidades Directivas	Superar obstáculos	9-13	A Veces	
	Eficacia		(3)	Bajo
	Respeto		Casi Nunca	(28 – 65)
Identidad	Misión	14-18	(2)	
	Objetivos		Nunca	
	Visión		(1)	
Reconocimientos/ Incentivos	Incentivos	19-23		
	Reconocimiento			
	Motivación			
Contribución Personal	Aprecio			
	Compromiso	24-28		
	Responsabilidad			

Fuente: Elaboración del Marco teórico.

2.3 Metodología

La investigación se realizó con el método deductivo; ya que según mencionó

Bernal (2010):

Este método de razonar es tomar conclusiones generales por explicaciones específicas. El método comienza con postulados de análisis, teoremas, principios, etc, de universal aplicación y validez probada, para poner una solicitud para hechos particulares o soluciones. (p.59)

2.4 Tipo de Estudio

El estudio de investigación en la presente investigación es básicamente de nivel descriptivo- correlacional. Asimismo la investigación es de tipo aplicada, por la manera en que busca confrontar la teoría con la realidad, de nivel descriptivo - correlacional, y está interesada en la determinación de qué manera la competitividad productiva y la cultura organizacional de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, se relacionan”. (Quesada 2010, p. 25).

Descriptiva, la manera que se describirán todos los elementos que están con referencia a las dos variables de estudio. Según Sampieri (2010, p.85) “Busca describir las características, las propiedades y los perfiles grupales, comunidades de las personas. Procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un determinado análisis.”

Correlacional, por lo que nos permitió medir el grado la relación entre el la competitividad y la cultura organizacional de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. Según Sampieri (2010, p.85) “Su finalidad es conocer el grado de asociación o la relación que exista entre dos o más conceptos o variables en un particular contexto.”

2.5 Diseño De Investigación

La investigación tuvo diseño **No Experimental** de manera que no se realizó manipulación de las variables de estudio, en esta investigación se observaron los

fenómenos en su contexto natural y en un determinado momento para ser analizados.

Según Sampieri (2006)

La investigación no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables. Es decir es la investigación donde no se realiza variación intencional de las variables independientes. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural, para luego sean analizados (p.101)

Fue de diseño **No Experimental Transversal** dónde se observó la problemática en un determinado momento, con relación a conocer la relación entre nuestras variables de estudio Competitividad Productiva y Cultura Organizacional.

Para Sampieri (2006) señala.

El diseño transaccional o transversal recolecta o recogen datos en un momento dado, en un único tiempo. Su propósito es describir y analizar su incidencia e interrelación de las variables en un momento determinado, en un tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (p.102).

2.6 Población, Muestra Y Muestreo

Población:

La población estará conformada por las empresas textiles ubicadas en galerías y locales comerciales del emporio comercial de Gamarra, tomándose las de mayor actividad económica que comprende una población de 240 MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Muestra:

Para determinar la muestra se tomó la siguiente formula

$$(Z)^2 (pqN)$$

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

$$(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq$$

Dónde :

n = Tamaño de la muestra

Z : Nivel de confianza es el valor asociado a un nivel de confianza

p = proporción de éxito, varones que trabajan en las diferentes áreas de las MYPES textiles; que para el presente estudio representa un valor de (p=0.5), es decir el 50% son hombres.

q= proporción de éxito, mujeres que trabajan en las diferentes áreas de las MYPES textiles; que para el presente estudio representa un valor de (p=0.5), es decir el 50% son mujeres.

e = error muestral

N = población

$$(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 240$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 240}{(0.05)^2 (240 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)} = 148$$

$$(0.05)^2 (240 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)$$

$$n = 148$$

La muestra en esta investigación está conformada por 148 trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Muestreo:

El tipo de muestreo fue estratificado:

Tabla 3

Muestreo Estratificado

N°	Galerías	MYPES- Tiendas	Población	Muestra
1	Guizado	6	24	15
2	San Miguel	5	20	13
3	Sta Lucía	7	22	14
4	Azul	5	26	16
5	Centro Comercial Gamarra	4	18	11
6	Yuyi	7	25	15
7	Industriales	6	21	13
8	La torre de Gamarra	8	23	14
9	El rey	6	25	15
10	Otros	10	36	22
Total		64	240	148

Fuente: Municipalidad de la Victoria.

2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.7.1 Técnica de recolección de datos

Para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta para recopilar los datos de las variables.

2.7.2 Instrumento de recolección de datos:

El instrumento es el cuestionario pertinente a la técnica de la encuesta, Al respecto Carrasco (2006) indica, “los cuestionarios se centran en presentar a las personas encuestadas unas hojas conteniendo una serie ordenada, sistematizada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual manera”. (p.318)

Validación Y Confiabilidad del Instrumento.

Para Hernández, Fernández y Baptista, 2010 indican “Es el grado en que un instrumento realmente mide las variables que se pretender utilizar.”

En tal sentido indicar la validez de los instrumentos de estudio, se tuvo que someter a consideraciones de juicio de expertos. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que “el juicio de expertos para contrastar la validez de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio del tema, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido”.

La validez del instrumento se buscó a mediante del juicio de 1 experto, el cuales fue especializado en Metodología de la Investigación y/o Gestión Pública, quien considero que los instrumentos eran válidos; por lo cual pudo proceder su aplicación. Asimismo se anexa el certificado de la validación.

Tabla 4

Validez del instrumento de los instrumentos competitividad y cultura organizacional según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Juez 1	si	Si	si	Si	Aplicable

Fuente: Juicio Expertos

Confiabilidad.

En la investigación de estudio, los instrumentos de recolección de datos que se usaron en el estudio, se usaron mediante la escala de Likert. Para poder medir la confiabilidad se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna entre las variables.

La confiabilidad de los datos se encontró a través de la aplicación del cuestionario que fue analizado con la ayuda del software estadístico SPSS versión 24.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
competitividad Productiva	0.906	24
Cultura organizacional	0,788	28

Fuente: Análisis SPSS

Procedimiento de Recolección de Datos.

Para la recolección de datos se utilizó los siguientes pasos:

Primero se aplicó el instrumento siguiendo las indicaciones sugeridas en las fichas técnicas. Luego con los datos recolectados se elaboraran las matrices de datos, se transformaran los valores de acuerdo a las escalas establecidas y por último se analizaran los datos con el objetivo de presentar las conclusiones y recomendaciones en el informe final.

En segundo lugar con la obtención de los datos obtenidos con los instrumentos, utilizaremos el programa estadístico SPSS versión 24.0 que es para Windows, esto será mediante las estadísticas descriptivas como también la contrastación de hipótesis.

Proceso de Baremación para la Variable Competitividad Productiva

Se realizó de la siguiente manera:

Máximo puntaje= (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= 120

Mínimo puntaje= (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= 24

Rango R= 120-24

Amplitud A= 120-24/3

Proceso de Baremación para la Variable Cultura organizacional

Se realizó de la siguiente manera:

Máximo puntaje= (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje= 140

Mínimo puntaje= (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje= 28

Rango R= 140-28

Amplitud A= 140-28/3

2.8 Métodos de Análisis de Datos

Se utilizó para el análisis descriptivo de los datos la estadística descriptiva mediante el software estadístico SPSS en su versión 24.0 asimismo para la prueba de las hipótesis se utilizó la correlación de Spearman(prueba no paramétrica), mientras que para determinar el nivel de correlación se realizó gráficos estadísticos, por medio de la cual se realizó la contrastación de la hipótesis y determinar conclusiones.

III. Resultados

3.1 Análisis Descriptivo

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable Competitividad Productiva.

Tabla 6

Descripción de los niveles de la Variable Competitividad productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	66	44,6	44,6	44,6
	Moderada	41	27,7	27,7	72,3
	Fuerte	41	27,7	27,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

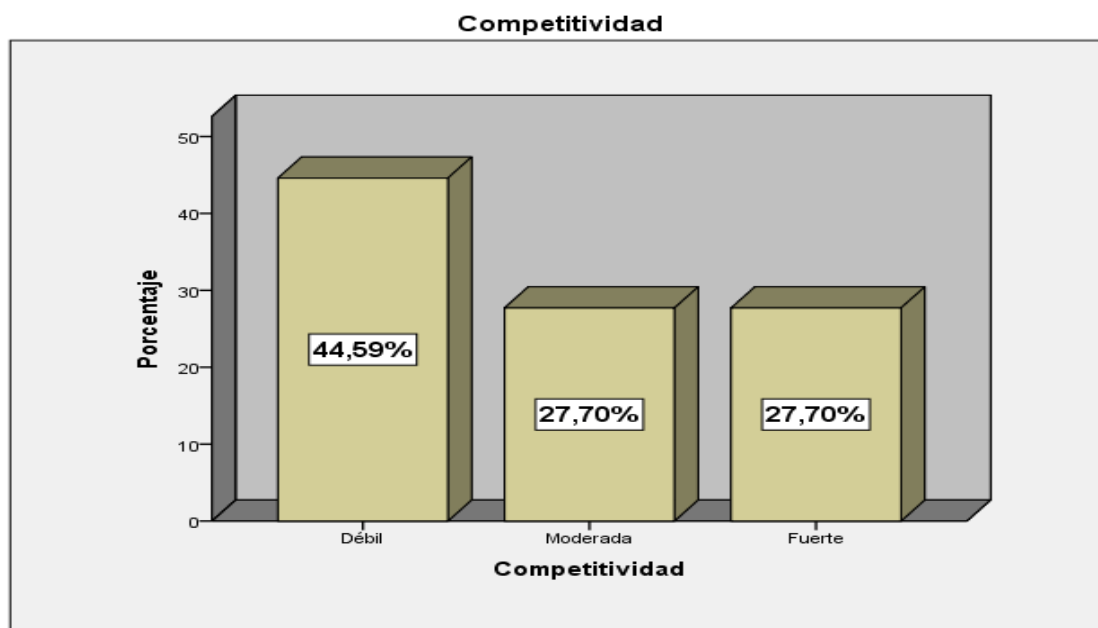


Figura 1: Niveles de La Competitividad productiva según trabajadores MYPES

De la tabla y figura se aprecia que, el 44,59 % de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017 indicaron que la Competitividad Productiva es débil, el 27,70% manifestó que es moderada, por otro lado un 27,70% indico que representa un nivel fuerte.

Respecto a estos resultados, se concluye que La Competitividad Productiva, respecto a lo que indicaron los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es débil.

Descripción de las dimensiones de la variable Competitividad Productiva.

Tabla 7

Descripción de los niveles de la dimensión Capacidad de Gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	42	28,4	28,4	28,4
	Moderada	83	56,1	56,1	84,5
	Fuerte	23	15,5	15,5	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

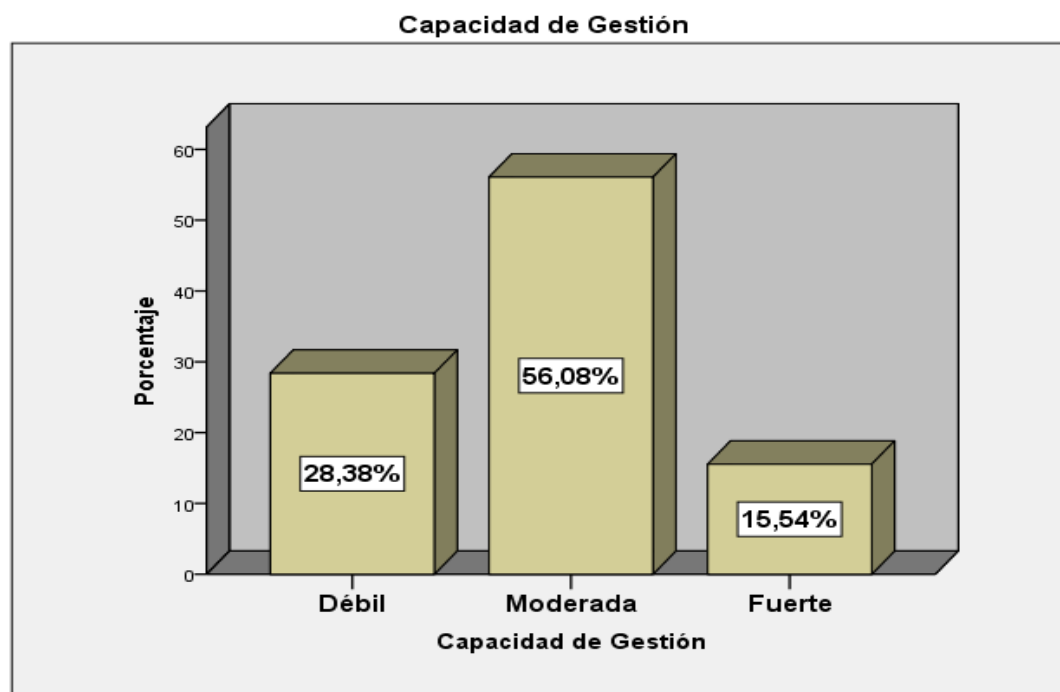


Figura 2: Niveles de La Capacidad de gestión según trabajadores MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 56,08% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una Capacidad de Gestión de nivel Moderada, el 28,38% manifestó que es débil, por otro lado un 15,54% de los trabajadores representa un nivel Fuerte.

Respecto a estos resultados, se concluye que La Capacidad de Gestión, respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de nivel moderada.

Tabla 8

Descripción de los niveles de la dimensión Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	30	20,3	20,3	20,3
	Moderada	107	72,3	72,3	92,6
	Fuerte	11	7,4	7,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

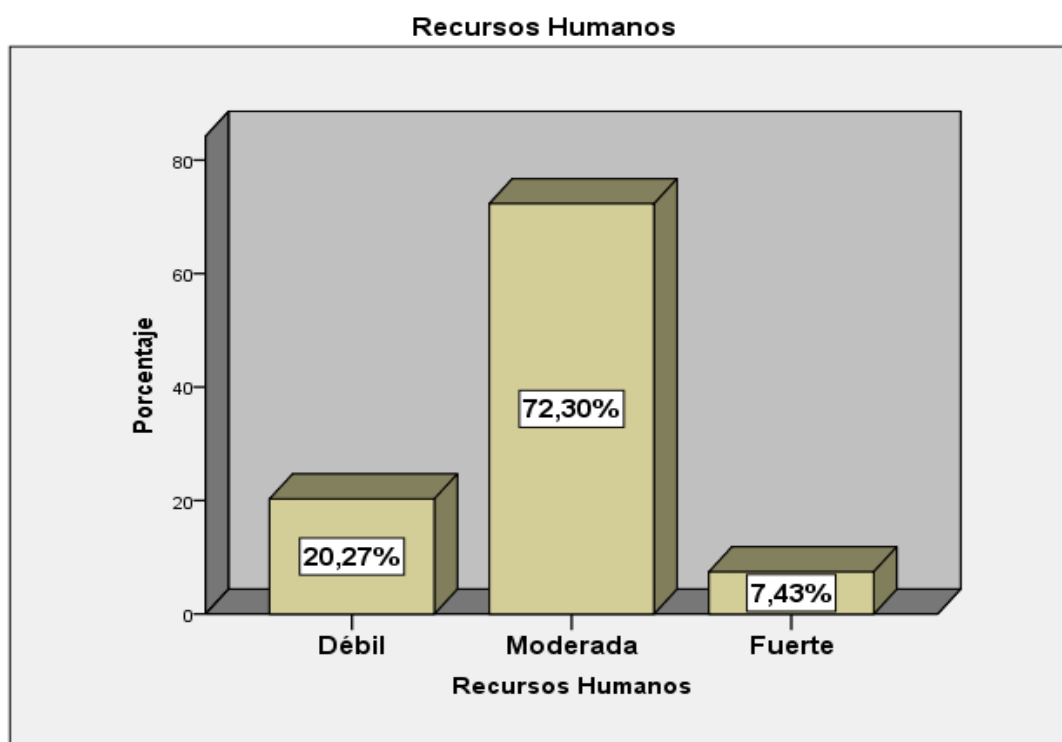


Figura 3: Niveles de los recursos humanos según trabajadores MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 72,30% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen los Recursos Humanos de nivel moderada, el 20,27% manifestó que es débil, por otro lado un 7,43% de los trabajadores representa un nivel fuerte.

Respecto a estos resultados, se concluye que los Recursos Humanos, respecto a lo que manifestaron los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es moderada.

Tabla 9

Descripción de los niveles de la dimensión Internacionalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	48	32,4	32,4	32,4
	Moderada	70	47,3	47,3	79,7
	Fuerte	30	20,3	20,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

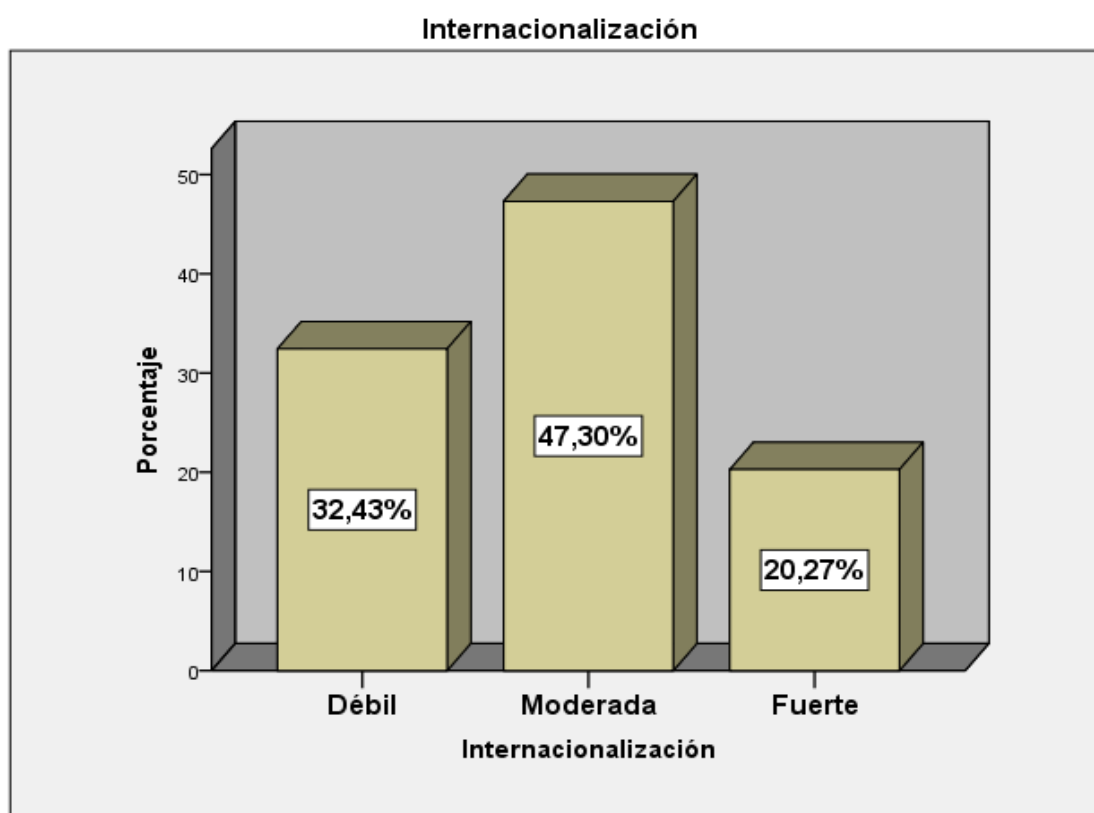


Figura 4: Niveles de La Internacionalización según trabajadores MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 47,30% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen la Internacionalización de nivel moderada, el 32,43% manifestó que es débil, por otro lado un 20,27% de los trabajadores representa un nivel fuerte.

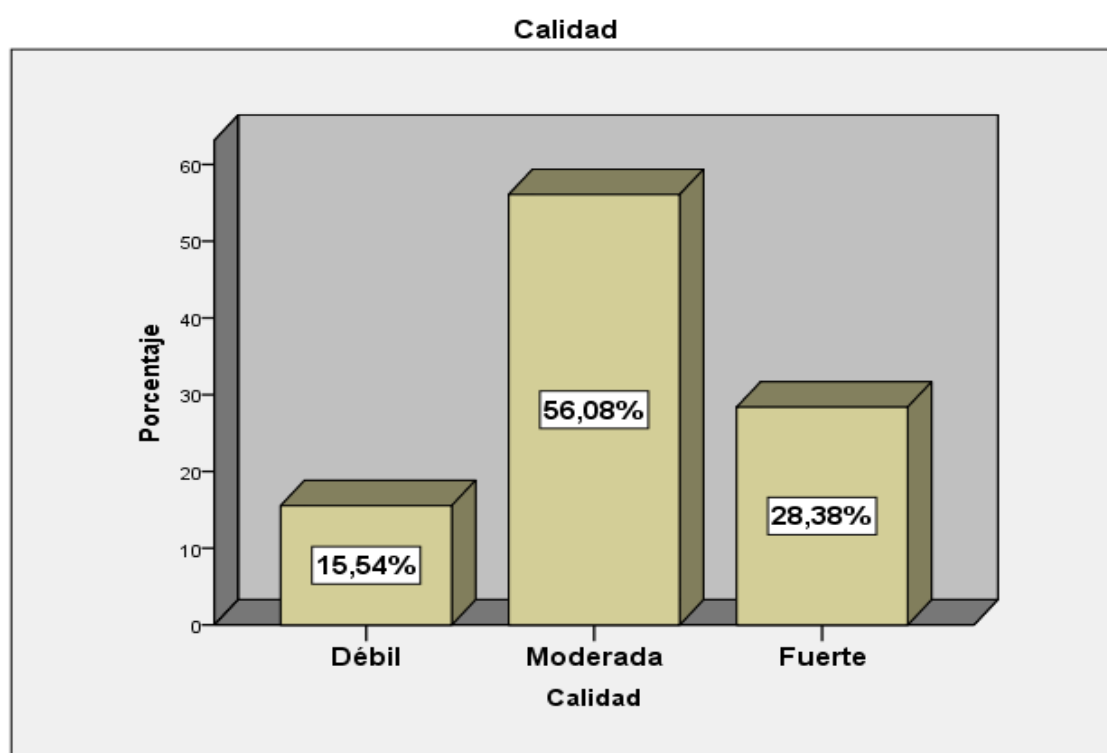
Respecto a estos resultados, se concluye que La Internacionalización respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es moderada.

Tabla 10

Descripción de los niveles de la dimensión Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	23	15,5	15,5	15,5
	Moderada	83	56,1	56,1	71,6
	Fuerte	42	28,4	28,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

*Figura 5: Niveles de La Calidad según trabajadores MYPES*

De la tabla y figura se aprecia que, el 56,08% de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria indicaron que evidencian el Comportamiento individual de manera moderada, el 28,38% manifestó que es fuerte, por otro lado un 15,54% indico que representa un nivel débil.

Respecto a estos resultados, se concluye que La Calidad, respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es moderada.

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable Cultura organizacional

Tabla 11

Descripción de los niveles de la Variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	35,8	35,8	35,8
	Medio	41	27,7	27,7	63,5
	Alto	54	36,5	36,5	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

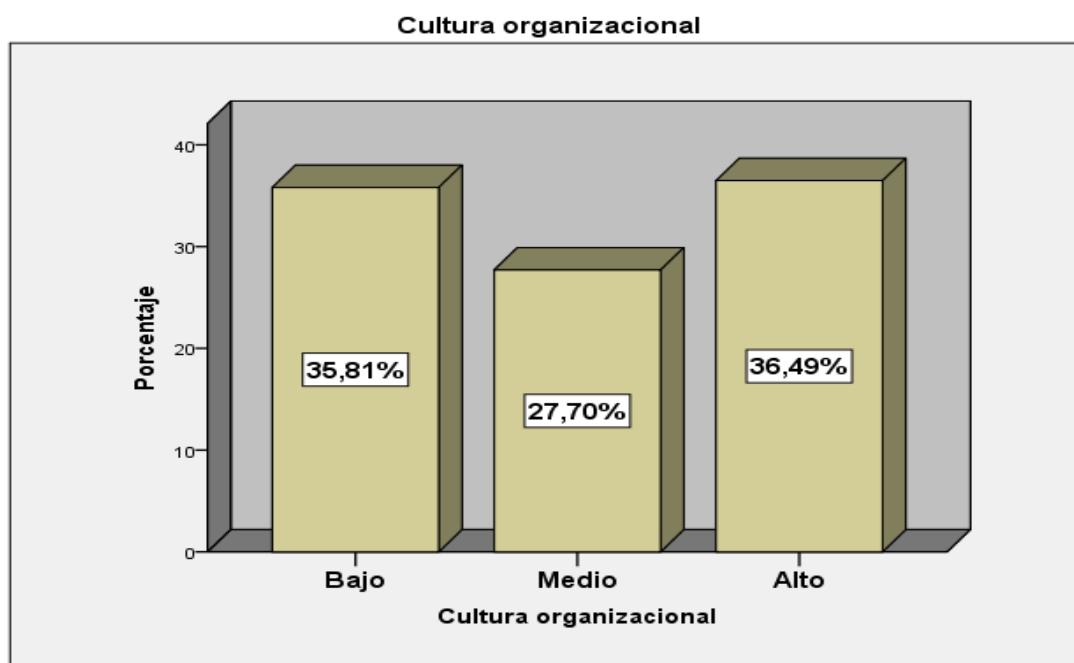


Figura 6: Niveles de la Cultura organizacional según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 35,81% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una cultura organizacional de nivel baja, el 36,49% manifestó que es Alto, por otro lado un 27,70% de los trabajadores representa un nivel medio.

Respecto a estos resultados, se concluye que el Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es bajo y alto.

Descripción de las dimensiones de la variable Cultura organizacional

Tabla 12

Descripción de los niveles de la dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	27,7	27,7	27,7
	Medio	59	39,9	39,9	67,6
	Alto	48	32,4	32,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

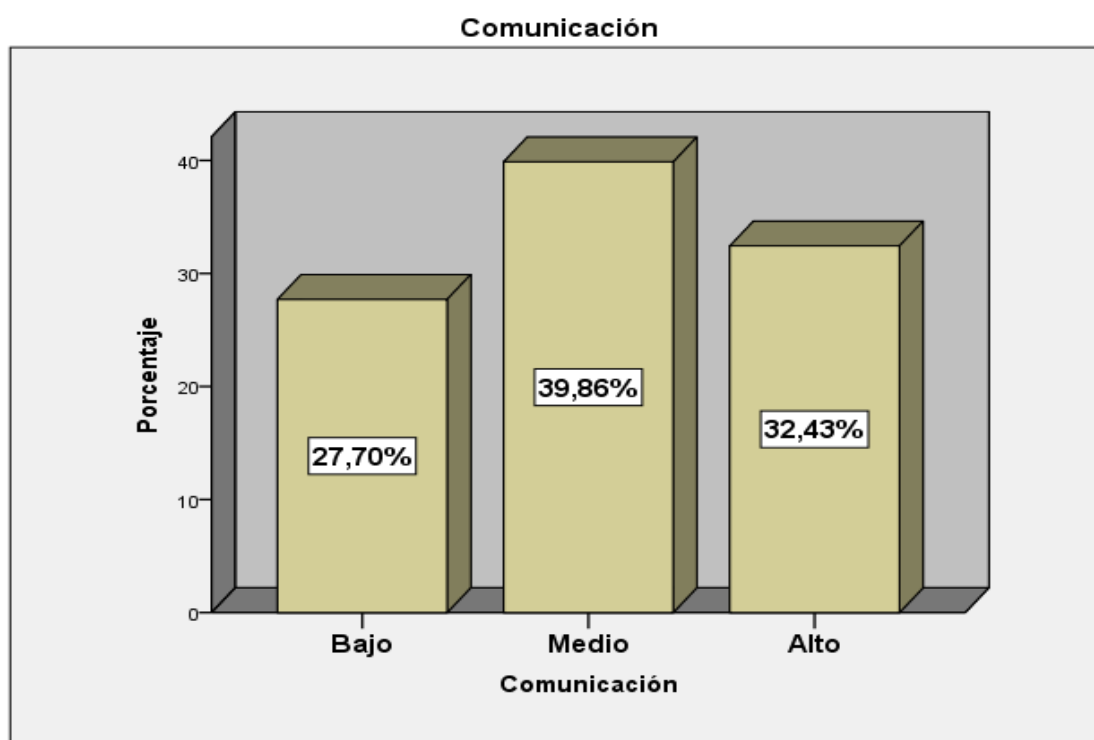


Figura 7: Niveles de la Comunicación según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 39,86% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una comunicación de nivel medio, el 32,43% manifestó que es Alto, por otro lado un 27,70% de los trabajadores representa un nivel bajo.

Respecto a estos resultados, se concluye que la Comunicación respecto a lo que manifestaron los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, Medio con tendencia alto.

Tabla 13

Descripción de los niveles de la dimensión Capacidades Directivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	59	39,9	39,9	39,9
	Medio	60	40,5	40,5	80,4
	Alto	29	19,6	19,6	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

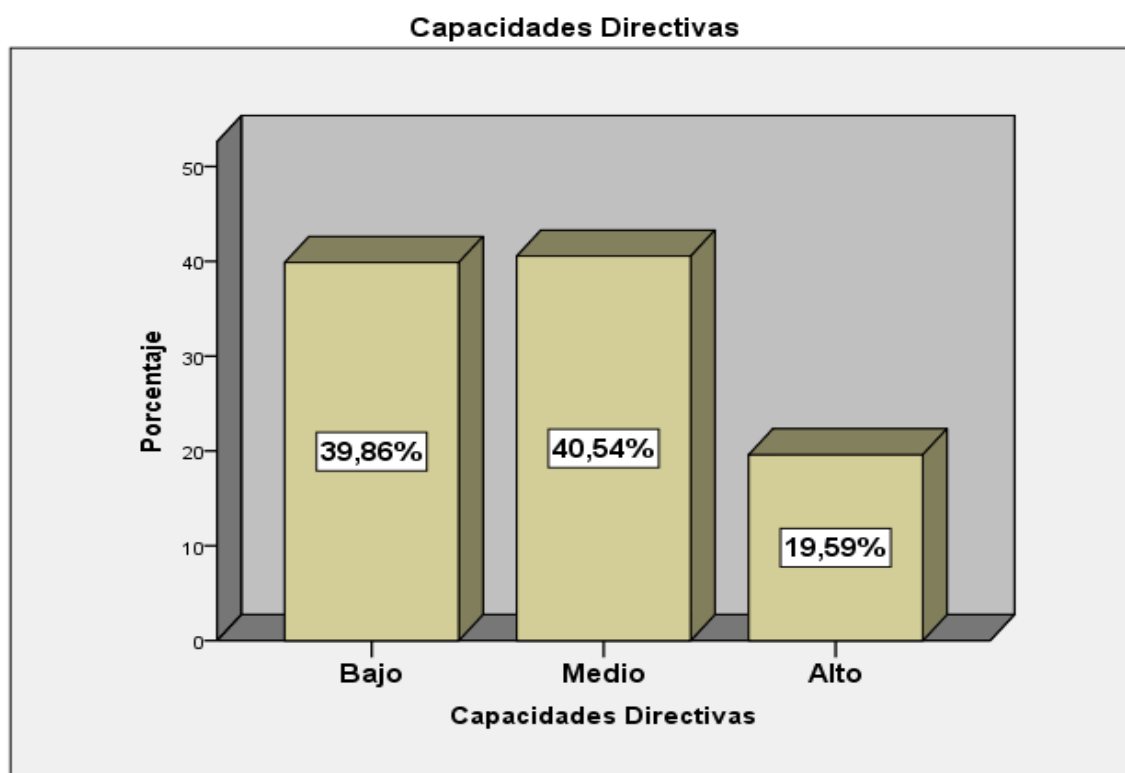


Figura 8: Niveles de las Capacidades Directivas según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 40,54% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen Capacidades Directivas de nivel medio y 39,86% indica que es bajo; por otro lado un 19,59% de los trabajadores representa un nivel Alto.

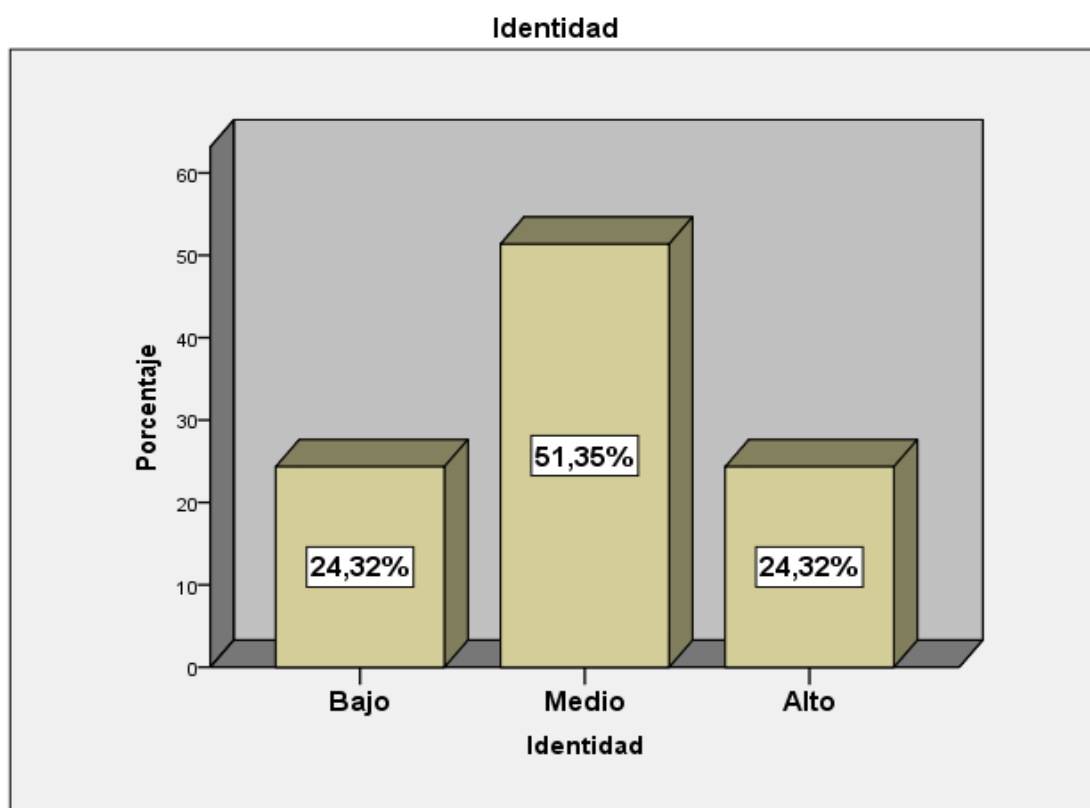
Respecto a estos resultados, se concluye que las Capacidades Directivas respecto a lo que manifestaron los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es Medio con tendencia a bajo.

Tabla 14

Descripción de los niveles de la dimensión Identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	24,3	24,3	24,3
	Medio	76	51,4	51,4	75,7
	Alto	36	24,3	24,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

*Figura 9: Niveles de la identidad según trabajadores de MYPES*

De la tabla y figura se observa que, el 51,35% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una Identidad de nivel medio, el 24,32% manifestó que es Alto, por otro lado un 24,32% de los trabajadores representa un nivel bajo.

Respecto a estos resultados, se concluye que la Identidad respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es medio.

Tabla 15

Descripción de los niveles de la dimensión Reconocimientos/ Incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	59	39,9	39,9	39,9
	Medio	59	39,9	39,9	79,7
	Alto	30	20,3	20,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

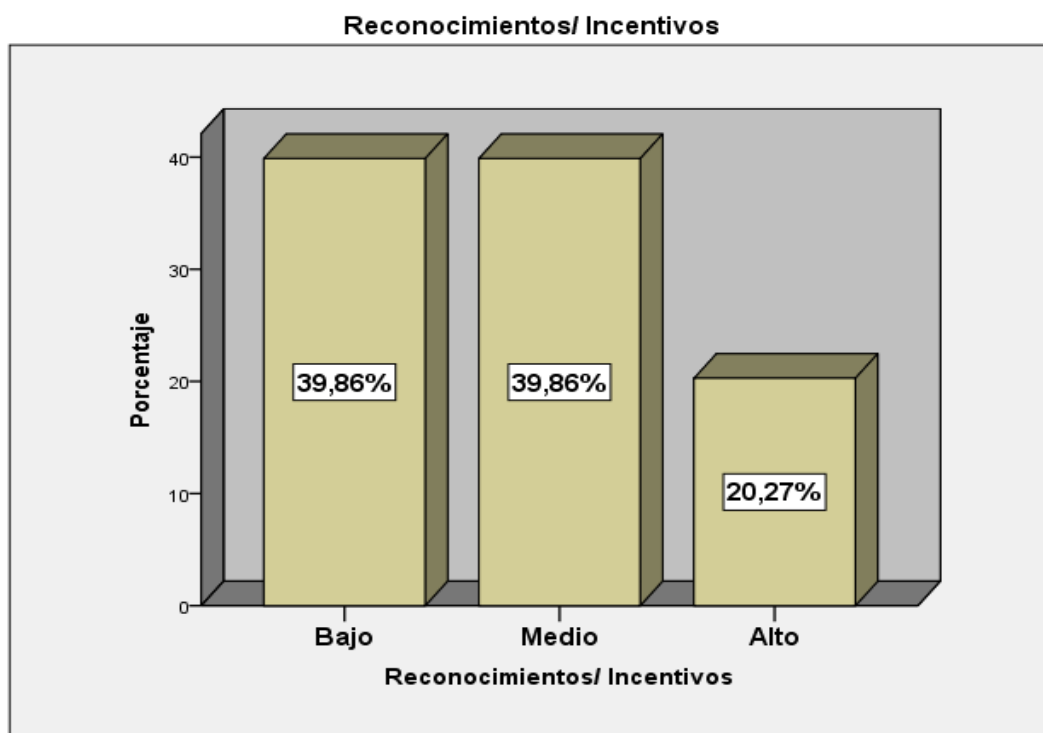


Figura 10: Niveles de los reconocimientos/incentivos según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 39,86% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen niveles de Reconocimientos/Incentivos de nivel baja, el 39,86% manifestó que es medio, por otro lado un 20,27% de los trabajadores representa un nivel Alto.

Respecto a estos resultados, se concluye que los Reconocimientos/Incentivos respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es bajo y medio.

Tabla 16

Descripción de los niveles de la dimensión Contribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	12,2	12,2	12,2
	Medio	118	79,7	79,7	91,9
	Alto	12	8,1	8,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.

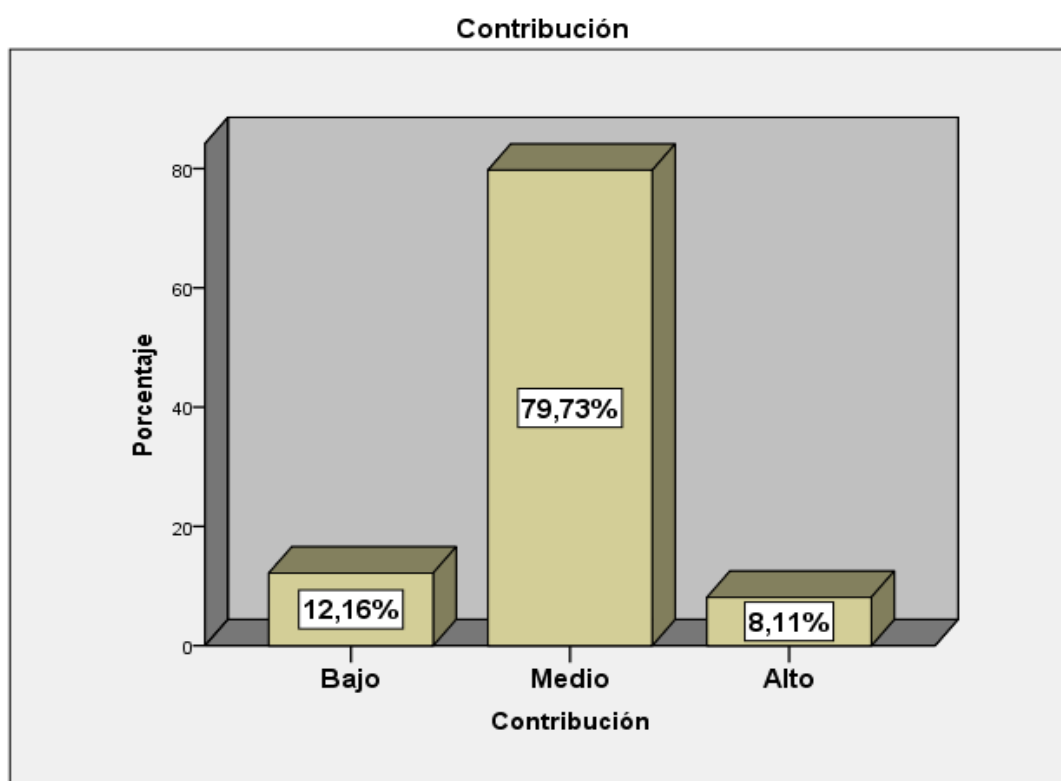


Figura 11: Niveles de Contribución según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 79,73% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen niveles de Contribución de nivel medio, el 12,16% manifestó que es bajo, por otro lado un 8,11% de los trabajadores representa un nivel alto.

Respecto a estos resultados, se concluye que la Contribución respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es medio.

3.1.3. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis Nula

La Competitividad productiva No se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Nivel de significancia de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor $\geq 0,05$; no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones				
Rho de Spearman	Competitividad	Cultura organizacional		
		Competitividad	Cultura organizacional	
		Coeficiente de correlación	1,000	,815**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
		Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,815^{**}$ entre las variables; Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Prueba específica 1

Hipótesis general

La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis Nula

La Capacidad de Gestión No se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Nivel de significancia de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor $\geq 0,05$; no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Capacidad de Gestión y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Correlaciones			Capacidad de Gestión	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Capacidad de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,374^{**}$ entre las variables; Capacidad de Gestión y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Prueba específica 2

Hipótesis general

Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis Nula

Los Recursos Humanos No se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Nivel de significancia de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si $p \text{ valor} < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \text{ valor} \geq 0,05$; no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Los Recursos Humanos y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones			Recursos Humanos	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,343**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,343^{**}$ entre las variables; Recursos humanos y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ dónde p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Prueba específica 3

Hipótesis general

La Internacionalización se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis Nula

La Internacionalización No se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Nivel de significancia de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor $\geq 0,05$; no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La Internacionalización y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

		Internacionalización	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Internacionalización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,852**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,852^{**}$ entre las variables; Internacionalización y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Da tal manera se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Internacionalización se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Prueba específica 4

Hipótesis general

La calidad se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Hipótesis Nula

La calidad No se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Nivel de significancia de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si p valor $< 0,05$; se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor $\geq 0,05$; no se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La calidad y la variable la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones				
			Calidad	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Calidad	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,860^{**}$ entre las variables; Calidad y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ indica que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Calidad se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

IV. Discusión

En la presente investigación se encontró que, el 44,59 % de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017 indicaron que la Competitividad Productiva es débil, el 27,70% manifestó que es moderada, por otro lado un 27,70% indico que representa un nivel fuerte. Asimismo se tuvo la estadística descriptiva para la segunda variable en dónde el 35,81% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una cultura organizacional de nivel baja, el 36,49% manifestó que es Alto, por otro lado un 27,70% de los trabajadores representa un nivel medio. Respecto a lo indicado Hernández, Mendoza y González (2011) señalaron que “La productividad en un empresa se resume en lo que su organización desarrolla, cómo se desempeña y su grado de competitividad. Esta se explica, desde la calidad de la organización para crear los productos o servicios o proporcionar un cierto nivel de rendimiento económico, también el carácter de los individuos y los grupos dentro de la organización” (p.47).

En tal sentido la competitividad con la que los trabajadores observan la MYPES presenta escasamente un grado de competitividad. Por otro lado Chiavenato (2007) indica que “Toda organización tiene en sus cimientos: Visión y Misión, éstas sin duda, deben marcar La Identidad de la organización. Por lo tanto, debe fortalecerse la Identidad de la Cultura, porque significa asimilar y asumir, a la vez, toda su cultura. Vivir en una organización es tomar parte de sus actividades cotidianas, el modo es la interacción, las presuposiciones subyacentes, aspiraciones y situaciones relevantes en la interacción de sus integrantes al interior de la cultura de la organización.”(p.84).

Con respecto a la hipótesis general de investigación se encontró que la Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,815^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Asimismo Quispe (2012) en la tesis titulada “El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional” concluyó que las Microempresas y Pequeñas Empresas responden a un rol esencial en el desarrollo económico y social de nuestra nación, reflejo que se

da, ya que el 98.5% de las empresas a nivel nacional, sus aportes corresponden al 42.1% al Producto Bruto Interno y ofreciendo el 77% de puestos de trabajo a lo largo de nuestra patria.

Con respecto a la hipótesis Especifica 1 de investigación se encontró que La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,374^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Así tenemos a Gonzáles (2015) quien realizó en Villa El Salvador una Propuesta sobre un modelo de Gestión Estratégica del Pedido en una asociación mediante consorcio de Mypes del sector metalmecánico para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido” el resultado de las encuestas, dio que éstas buscan ayudar a otras empresas más grandes en caso lo estimen. Por otro lado, se ve como posible el juntarse con otras a fin de hacer frente a posibles problemas. Por ejemplo, el rubro minero, la agricultura, entre otros.

Con respecto a la hipótesis Especifica 2 de investigación se encontró que Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,343^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Tenemos a Cruzado (2014) en dónde menciona que las Mypes del sector textil, son las que indican el 19,8% del total actualmente, este tipo de empresas, precisamente son las Mypes de este sector las que tienen una mayor opción para poder exportar sus diversos productos, dado que la actividad textil es la actividad con mayor índice de ventas al exterior.

Con respecto a la hipótesis Especifica 3 de investigación se encontró que La Internacionalización se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,852^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis de investigación. En tal sentido Trujillo (2010) realizó una investigación

con la finalidad de conocer Acciones colectivas de medianas y pequeñas empresas con la finalidad de superar las barreras del comercio exterior. Concluyo que en el Comercio de Alimentos ha ido in crescendo en los últimos años en el mundo comercial. Ahora bien, este aumento, por inercia debía propiciar prosperidad en los países exportadores, pero, por paradojas, no logra el objetivo del desarrollo.

Con respecto a la hipótesis Especifica 4 de investigación se encontró que La calidad se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,860^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: La Competitividad productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel débil a moderado en la Competitividad Productiva y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura Organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Segunda: La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados la tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la Capacidad de Gestión y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tercera: Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, a razón que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en Recursos Humanos y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Cuarta: La Internacionalización se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la Internacionalización y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Quinta: La Calidad se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, a razón que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la calidad y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se sugiere brindar una mayor capacitación a los trabajadores de las MYPES de confecciones textil de Gamarra, desde los mandos altos (debido a que se demuestra una significativa relación entre la Capacidad de Gestión y la Cultura Organizacional), hasta los trabajadores encargados de los procesos de producción en todas las jerarquías.
- Segunda:** Se demuestra que la Cultura Organizacional es un pilar importante en el crecimiento de las MYPES textiles de Gamarra, pero no se le brinda la importancia debida. Los trabajadores no se sienten realmente identificados con los centros de trabajo; por lo que se recomienda, realizar charlas donde se pueda dar a conocer la misión, visión, objetivos de la empresa, entre otros, a todos los trabajadores de las MYPES textiles de Gamarra.
- Tercera:** Se sugiere dar mayor interés a la Cultura Organizacional, en las MYPES textiles de Gamarra, ya que, internacionalizando estos conceptos como la misión, visión, objetivos; se logrará aumentar la Competitividad Productiva de la empresa.
- Cuarta:** Se sugiere brindar mayores incentivos a los trabajadores de las MYPES textiles de Gamarra, no solamente monetarios, si no también ligado a los beneficios que pueden obtener los trabajadores que laboran para dicha MYPE, haciéndolos sentir más a gusto en sus centros laborales.
- Quinta:** Se recomienda brindar capacitación a los directivos de las MYPES textiles de Gamarra, con la finalidad que puedan conocer los beneficios de la asociatividad, tanto para mejorar sus indicadores de productividad interna, como externa. Durante la recolección de información se pudo observar el desconocimiento que se tiene de los beneficios como: obtención de mejores intereses en los bancos para la obtención de capital de trabajo, brindar una producción sostenible y atractiva para inversionistas extranjeros, lograr una ventaja competitiva frente a la

amenaza de productos importados de China principalmente, que son su principal amenaza debido a su bajo costo de producción.

VII. Referencias

Referencias

- Arbulú, J. (2010). *La PYME en el Perú*. Profesor del Área de Dirección.
- Barrientos. (2005). *Propuestas de Desarrollo para las Pymes*. Lima: UNMSM.
- Bernal, César A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Tercera edición. Pearson Educación
- Botero, L.,D. (2014). *Internacionalización y competitividad*. Revista Ciencias Estrategicas, 22(32), 187-196.
- Cavani Grau, C. M. (2007). *El consorcio, como alternativa asociativa de Marketing para el desarrollo sostenido de las pequeñas y microempresas. Caso: MPYMES metalmecánica del parque industrial de villa el salvador*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional*. EE.UU.: International Thomson.
- Chiavenato,I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Cruzado Sánchez, A. (2014). *Propuesta de modelo de gestión de mantenimiento enfocado en la gestión por procesos para la mejora de la productividad y la competitividad en una asociatividad de mypes del sector textil*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- DECRETO SUPREMO Nº 008-2008-TR. (2008). *Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE*. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
- Escandón, D. M., y Arias, A. A. (2011). *Factores que influyen en el desarrollo exportador de las pymes en Colombia*. Estudios Gerenciales, 30(131), 172-183

- Flores Concha, G. M. (2014). *Modelo empresarial Clústers en negocios internacionales del sector exportador MYPES de confecciones textiles de Gamarra, Lima 2005 – 2012*. (Tesis de Maestría) Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Gonzáles Flores, C. A. (2015). *Propuesta de un modelo de Gestión Estratégica del Pedido en una asociación mediante consorcio de Mypes del sector metalmecánico de Villa El Salvador para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Hernández, R. Mendoza, Gonzáles (2011). *Elementos de competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del istmo centroamericano*. México D.F: CEPAL
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010) *Metodología de la investigación científica*. México Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- LEY N° 28015. (2003). *LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA*. Lima: Promulgada el 3 de Julio del 2003.
- Meneghetti, L. P. (2010). *Asociaciones entre pymes lácteas y el mejoramiento de la calidad para exportación de quesos*. (Tesis) Argentina: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA ARGENTINA.
- Producción Ministerio. (2008). *MANUAL DE CONFORMACION DE CONSORCIOS SIN CONTABILIDAD INDEPENDIENTE*. Lima.
- Quispe Gutierrez, C. G. (2012). *El régimen legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo Nacional*. (Tesis de maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Trujillo B., M. M. (2010). *Acciones colectivas de pequeñas y medianas empresas para superar las barreras del comercio exterior: Consorcios de Exportación*

de Alimentos en Argentina.(Tesis de Maestría) Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Vega, A.; Flores M.; Solís M. (2011). *Factores de contingencia que inciden en la profesionalización y competitividad de las empresas familiares del sector industrial de Tijuana, b.c.*, México. Global Conference on Business and Finance Proceedings - Volume 6 - Number 2 2011.

Villarán, F. (1993). *Empleo y Pequeña Empresa en el Perú*. Lima: Ebert-PEMTEC.

El Comercio (2007) “La ley de Micro y pequeña empresa”

Anexos

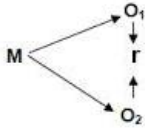
ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Competitividad productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

AUTOR: María Eugenia Muñoz Gamarra

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?	Determinar cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	La Competitividad productiva se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Variable 1: Competitividad Productiva				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
¿Cómo se relaciona La Capacidad de Gestión y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?	Determinar cómo se relaciona La Capacidad de Gestión y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Capacidad de Gestión	Mejora continua Tecnología Presupuesto	1-6	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3)	Fuerte (88 -120) Moderada (56-87)
¿Cómo se relaciona los Recursos Humanos y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?	Determinar cómo se relaciona los Recursos Humanos y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Recursos Humanos	Capacitación Compromiso Evaluación	7-10	A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Débil (24-55)
¿Cómo se relaciona La Internacionalización y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?	Determinar cómo se relaciona La Internacionalización y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	La Internacionalización se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Internación alización	Ventas en el extranjero Reconocimie nto	11-14		
¿Cómo se relaciona La calidad y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017?	Determinar cómo se relaciona La calidad y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	La calidad se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.	Calidad	Objetivo Metas Valores Competente			
Variable 2: Cultura organizacional							
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos			
Comunicación	Agilidad Claridad Actualización valores	1-7	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3)	Alto (103- 140) Medio (66-102)			
Capacidades Directivas	Superar obstáculos Eficacia Respeto	18-22	Casi Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (28 – 65)			
Identidad	Misión Objetivos Visión	23-27					
Reconocimien tos/ Incentivos	Incentivos Reconocimient o Motivación	28-33					

				Aprecio			
				Contribución Personal	Compromiso Responsabilidad	34-38	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: El trabajo corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional.</p>  <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal.</p> <p>Donde M : Muestra O1: Observación de la variable La competitividad O2,: O2 observación de la variable</p>	<p>POBLACIÓN: Estará constituida por 240 los las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Se determinará empleando el muestreo aleatorio estratificado, con un nivel de confianza del 95%. Para su determinación se aplicará la siguiente fórmula</p> $n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$ <p>n = y como coeficiente de afijación</p>		<p>DESCRIPTIVA: Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá al análisis estadístico respectivo. Los datos serán tabulados y se presentarán en las tablas y figuras de distribución de frecuencias, para lo cual se empleará el software estadístico SPSS V 21.</p> <p>INFERENCIAL: Debido a que las variables son cualitativas, se empleará, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. El análisis de los datos se realizará empleando el software estadístico SPSS versión 21.</p>

<p>Cultura Organizacional</p> <p>R: relación entre las variables</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo</p>	$n_h = n \frac{N_h}{N}$ <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>50 trabajadores MYPES</p>		
--	---	--	--

ANEXO B:

Cuestionario para medir la Competitividad

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Dimensión 1: Capacidad de Gestión	1	2	3	4	5
1	¿El representante de Mypes textil gestiona mejoras continuas para sus equipos, instalaciones, etc?					
2	¿El representante de Mypes textil gestiona una tecnología adecuada para competir en el mercado?					
3	¿El representante de Mypes textil implementa programas de calidad en la Mypes textil?					
4	¿El representante de Mypes gestiona los insumos necesarios para trabajar en su área, proporcionándolos en el tiempo y forma adecuada?					
5	¿El representante de Mypes comparte sus conocimientos con los demás para mejorar sus habilidades?					
6	¿El representante de Mypes cuenta con un presupuesto para desarrollar sus funciones?					
	Dimensión 2: Recursos Humanos					
7	¿Se cuenta con un programa de capacitación y desarrollo en la Mypes textil?					
8	¿Se cuenta con manuales sobre las funciones de la Mypes textil que facilitan el trabajo?.					
9	¿Existen sistemas de evaluación del desempeño acordes con las funciones que realizamos?.					
10	¿El representante de la MYPES textil efectúa los procedimientos adecuados que facilitan el trabajo en la Mypes textil?					
11	¿Considera usted que el desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la Mypes textil?					
	DIMENSIÓN 3: Internacionalización					
12	¿La Mypes textil realiza esfuerzos por vender en el extranjero los productos que fabrica y/o comercializa?					
13	La imagen de nuestros productos es reconocida en otros países					
14	¿La Mypes textil genera competitividad con la variedad de productos en el extranjero?					
15	¿La Mypes textil mejora sus productos para ser competitivos en el extranjero?					
	DIMENSIÓN 4: Calidad					
16	La tecnología utilizada en la Mypes textil está dirigida al logro de los objetivos.					
17	La mejora de la calidad en la Mypes textil está relacionada con la					

	tecnología utilizada					
18	Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.					
19	Las metas a corto plazo que nos proponemos siempre son alcanzadas.					
20	¿Considera usted que el personal realiza las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia?					
21	El personal que labora en la Mypes textil reconoce que la empresa tiene resultados superiores con respecto a otras empresas del estado y del país.					
22	Los valores de la Mypes textil son respetados y guían nuestra vida laboral.					
23	Los valores de la Mypes textil son respetados y guían nuestra vida personal.					
24	La preparación de los directivos de la Mypes textil es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima.					

Cuestionario para medir la cultura organizacional

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.?					
2	¿Considera usted que en la Mypes de confecciones acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.					
3	Todos los departamentos de la Mypes textil trabajamos como un sólo equipo?.					
4	¿Considera usted que en la Mypes textil valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación en el personal?.					
5	¿Considera usted que los programas de calidad de la Mypes textil funcionan adecuadamente?					
6	¿Considera usted que las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.?					
7	¿Considera usted que en la Mypes textil se preocupan porque yo esté actualizado?					
8	¿Considera usted que en la Mypes textil existen valores institucionales aceptados y compartidos por la práctica total de los miembros?.					
	Dimensión 2: Capacidades Directivas					
9	El representante de la Mypes textil me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes.					
10	El representante de la Mypes textil fomenta la utilización de la creatividad para superar los obstáculos.					
11	Para mí, el representante de la Mypes textil es un símbolo de éxito y eficacia.					
12	El representante de la Mypes textil se preocupa por nuestra formación para ser mejores.					
13	El representante de la Mypes textil cuenta con mi respeto.					
	Dimensión 3: Identidad					
14	Conozco la misión de la Mypes textil y trabajo por ella.					
15	Conozco los objetivos de la Mypes textil.					
16	Conozco la historia de la Mypes textil y sus logros más importantes					
17	La visión de la Mypes textil es clara y precisa.					
18	Me siento identificado(a) plenamente con la Mypes textil.					
	Dimensión 4: Reconocimientos / Incentivos					
19	Los incentivos económicos que nos proporciona la MYPES					

	Textil son adecuados.					
20	La Mypes textil reconoce el significado de la contribución que hago.					
21	Siento que mi trabajo es reconocido					
22	Me siento realizado al trabajar en esta MYPES Textil.					
23	Mis compañeros y subordinados generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
	Dimensión 5: Contribución Personal					
24	Me siento muy útil en el trabajo.					
25	Mi trabajo bien hecho hace la diferencia					
26	El trabajo que hago es muy valioso para la MYPES Textil.					
27	Me siento pieza clave en la MYPES Textil.					
28	Mis conocimientos y habilidades son suficientes para realizar mi trabajo.					

ANEXO C: ANALISIS DE CONFIABILIDAD

ALFA DE CROMBACH

CUESTIONARIO 1

La competitividad Productiva

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	24

En función de los resultados obtenidos para la variable competitividad Productiva, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual ,906 se puede asumir que el instrumento presenta muy alta confiabilidad y procede su aplicación.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El representante de Mypes textil gestiona mejoras continuas para sus equipos, instalaciones, etc?	55,15	198,239	-,109	,915
¿El representante de Mypes textil gestiona una tecnología adecuada para competir en el mercado?	55,45	173,734	,540	,902
¿El representante de Mypes textil implementa programas de calidad en la Mypes textil?	55,30	173,589	,662	,899
¿El representante de Mypes gestiona los insumos necesarios para trabajar en su área, proporcionándolos en el tiempo y forma adecuada?	55,75	180,197	,602	,901
¿El representante de Mypes comparte los conocimientos de los demás permitiendo mejorar nuestras habilidades?	55,45	194,261	,090	,908
¿El representante de Mypes cuenta con un presupuesto para desarrollar sus funciones?	56,70	196,116	-,036	,914
¿Se cuenta con un programa de capacitación y desarrollo en la Mypes textil?	55,70	176,221	,689	,899

¿Se cuenta con manuales sobre las funciones de la Mypes textil que facilitan el trabajo?.	55,95	174,997	,686	,898
¿Existen sistemas de evaluación del desempeño acordes con las funciones que realizamos?.	56,10	182,516	,479	,903
Se cuenta con procedimientos adecuados que facilitan el trabajo en la Mypes textil.	55,90	181,147	,554	,902
Mi desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la Mypes textil	54,80	185,011	,401	,905
¿La Mypes textil realiza esfuerzos por vender en el extranjero los productos que fabrica y/o comercializa?	55,65	178,134	,562	,901
La imagen de nuestros productos es reconocida en otros países	56,00	174,526	,618	,900
¿La Mypes textil genera competitividad con la variedad de productos en el extranjero?	55,90	182,516	,418	,905
¿La Mypes textil mejora sus productos para ser competitivos en el extranjero?	56,20	172,695	,731	,897
La tecnología utilizada en la Mypes textil está dirigida al logro de los objetivos.	56,20	187,642	,421	,904

La mejora de la calidad en la Mypes textil está relacionada con la tecnología utilizada	56,35	180,555	,579	,901
Los objetivos que nos planteamos siempre son alcanzados.	56,15	178,029	,628	,900
Las metas que nos proponemos siempre son alcanzadas.	56,30	184,537	,406	,905
El personal de nuevo ingreso realizan las funciones con la preparación suficiente y aceptación para poder conseguir un nivel de excelencia.	56,25	176,829	,659	,899
El personal que labora en la Mypes textil reconoce que la empresa tiene resultados superiores con respecto a otras empresas del estado y del país.	56,40	172,147	,771	,896
Los valores de la Mypes textil son respetados y guían nuestra vida laboral.	56,55	189,524	,266	,907
Los valores de la Mypes textil son respetados y guían nuestra vida personal.	56,50	174,158	,777	,897
La preparación de los directivos de la Mypes textil es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima.	56,50	173,737	,717	,898

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
58,40	196,147	14,005	24

CUESTIONARIO 2

Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,788	28

En función de los resultados obtenidos para la variable Cultura organizacional, teniendo en cuenta el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual ,788 se puede asumir que el instrumento presenta muy alta confiabilidad y procede su aplicación.

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito de nuestro trabajo.	64,85	166,345	,220	,786
En la Mypes de confecciones acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	64,80	159,221	,405	,776
Todos los departamentos de la Mypes textil trabajamos como un sólo equipo.	64,95	158,366	,504	,772
En la Mypes textil valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación en el personal.	65,10	159,989	,530	,773
Los programas de calidad de la Mypes textil funcionan adecuadamente	64,95	168,576	,205	,786
Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.	65,30	175,168	-,056	,799
La Mypes textil se preocupa porque yo esté actualizado.	65,25	153,250	,798	,761
En la Mypes textil existen valores institucionales aceptados y compartidos por la práctica total de los miembros.	65,35	159,924	,495	,773

El representante de la Mypes textil me proporciona nuevas formas para enfocar los problemas que antes me resultaban desconcertantes.	65,40	166,253	,306	,782
El representante de la Mypes textil fomenta la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	65,05	155,629	,847	,763
Para mí, el representante de la Mypes textil es un símbolo de éxito y eficacia.	64,90	166,516	,178	,789
El representante de la Mypes textil se preocupa por nuestra formación para ser mejores.	63,85	166,976	,165	,789
El representante de la Mypes textil cuenta con mi respeto.	64,55	159,418	,320	,781
Conozco la misión de la Mypes textil y trabajo por ella.	64,90	163,358	,332	,780
Conozco los objetivos de la Mypes textil.	64,70	165,905	,251	,784
Conozco la historia de la Mypes textil y sus logros más importantes	63,95	176,050	-,086	,804
La visión de la Mypes textil es clara y precisa.	64,05	172,892	-,009	,800
Me siento identificado(a) plenamente con la Mypes textil.	65,80	166,274	,414	,780

Los incentivos económicos que nos proporciona la MYPES Textil son adecuados.	65,40	159,305	,481	,773
La Mypes textil reconoce el significado de la contribución que hago.	65,55	166,682	,329	,781
Siento que mi trabajo es reconocido	65,35	154,766	,631	,766
Me siento realizado al trabajar en esta MYPES Textil.	65,20	154,695	,690	,765
Mis compañeros y subordinados generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.	65,50	155,526	,682	,766
Me siento muy útil en el trabajo.	65,80	166,484	,365	,781
Mi trabajo bien hecho hace la diferencia	65,55	156,471	,705	,766
El trabajo que hago es muy valioso para la MYPES Textil.	64,50	170,789	,035	,799
Me siento pieza clave en la MYPES Textil.	63,85	177,503	-,121	,808
Mis conocimientos y habilidades son suficientes para realizar mi trabajo.	65,40	166,674	,144	,792

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
67,40	174,884	13,224	28

Correlaciones

			Capacidad de Gestión	Recursos Humanos	Internacionaliz ación	Calidad	Competitividad	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Capacidad de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,617**	,556**	,111	,632**	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,441	,000	,009
		N	50	50	50	50	50	50
	Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,617**	1,000	,624**	,237	,701**	,327*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,097	,000	,020
		N	50	50	50	50	50	50
	Internacionalización	Coeficiente de correlación	,556**	,624**	1,000	,707**	,928**	,838**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50	50	50
	Calidad	Coeficiente de correlación	,111	,237	,707**	1,000	,728**	,862**
		Sig. (bilateral)	,441	,097	,000	.	,000	,000
		N	50	50	50	50	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,632**	,701**	,928**	,728**	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	50	50	50	50	50	50
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,365**	,327*	,838**	,862**	,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	,020	,000	,000	,000	.
		N	50	50	50	50	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO D: BASE DATOS

La Competitividad productiva y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

IND.	Competitividad																								Cultura organizacional																																							
	Capacidad de Gestión						Recursos Humanos				Internacionalización						Calidad								Comunicación								Capacidades Directivas								Identidad								Reconocimientos/ Incentivo								Contribución							
	P1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28												
1	3	2	1	3	2	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	1	1	4	3	1	1	3	3	4	3	4	2	3											
2	3	1	1	3	5	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	2	5	3	4	2	2	1	2	4	3	1	1	3	3	3	4	4	2	3											
3	2	4	1	4	3	4	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	5	4	4	3	3	3	1	1	4	2	5	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4												
4	2	3	2	3	2	4	1	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	1	1	3	3	5	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	5	2	3											
5	3	1	2	3	2	5	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	5	5	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3											
6	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	5	5	4	3	5	5	5	3	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3													
7	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3												
8	4	3	2	5	3	4	3	3	2	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4												
9	4	3	2	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	3											
10	4	2	3	5	2	3	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5												
11	5	3	3	5	1	3	2	3	4	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3										
12	3	4	3	4	2	4	2	2	2	1	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4										
13	3	1	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	1	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4										
14	5	2	3	4	3	3	3	1	2	1	3	3	4	2	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	2	1	3	5	4	5	3	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	3	5	3											
15	4	2	1	4	2	4	1	1	2	2	2	3	3	2	3	4	2	5	4	5	3	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	3	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3											
16	2	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	2	4	1	3	3	1	3	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3	2	1	3	3	5	4	4	3	5	4	2	3	5	3	2	4	5	3	2	4												
17	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	4	5	5	2	5	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3												
18	2	1	1	4	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	4	5	5	2	4	3	2	3	3	4	4	2	1	1	3	1	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4											
19	3	1	1	4	2	4	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	4	5	5	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	1	1	3	1	4	2	3	3	4	1	3	4	3	5	1	1	3	1	3	3	4	3	4	4										
20	3	1	1	2	3	4	1	1	2	3	3	2	1	1	1	3	1	3	5	5	2	4	3	3	3	3	2	4	1	1	1	2	2	3	2	4	3	3	1	3	4	1	3	1	2	3	1	3	3	4	4	3	4											
21	3	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2											
22	4	4	2	4	2	4	4	1	2	2	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	1	4	4	2	2	4	4	4	1	2	4	1	1	1	2	4	2	2	1										
23	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4											
24	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	1	3	3	4	5	3	3	3											
25	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3											
26	3	2	1	3	2	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	1	1	4	3	1	1	3	3	4	3	4	2	3											
27	3	1	1	3	5	3	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	2	2	2	2	5	3	4	2	2	1	2	4	3	1	1	3	3	3	4	4	3	3											
28	2	4	1	4	3	4	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	5	4	4	3	3	3	1	1	4	2	2	5	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4											
29	2	3	2	3	2	4	1	1	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	1	1	3	3	5	1	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	4	4	5	2	3										
30	3	1	2	3	2	5	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	5	5	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3											
31	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3											
32	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3												
33	4	3	2	5	3	4	3	3	2	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5																																				

**ANEXO E:
ARTICULO CIENTIFICO**

***La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES
de confecciones textiles de Gamarra, 2017***

Autor: Br. María Eugenia Muñoz Gamarra

Correo: maria.munoz.gamarra@gmail.com

Resumen

*El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo determinar cómo se relaciona La Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. La metodología empleada correspondió al esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables. La presente investigación posee un diseño NO experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 148 MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Competitividad Productiva fue un cuestionario, y para recoger los datos de la variable: Cultura Organizacional fue un cuestionario, ambos con escala Likert. Con este trabajo de investigación se determinó que La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. Con una relación $r = ,815^{**}$ entre las variables y $p = ,000$ que muestra su significancia.*

Palabras clave:

Competitividad, Productiva, Cultura, Organizacional

Abstract

*This research work was raised as a main objective to determine how relates to productive competitiveness and organizational culture in the MSE of textile garments of Gamarra, 2017. The methodology used corresponded to the scheme of the hypothetical deductive method and correlation type, since it aims to know the relationship or degree of association between two variables. This research has a non-experimental design. The study sample was conformed by 50 workers of the MYPES of textile garments of Gamarra, 2017. The instrument used to collect data from the independent variable: productive competitiveness was a questionnaire and to collect data on the dependent variable organizational culture questionnaire with Likert scale. With this research, it was determined that productive competitiveness relates directly and significantly mind with the organizational culture in SMEs of textile garments of Gamarra, 2017. A relation $r = ,815$ * between variables and $p = ,000$ which shows its significance.*

Keywords : *Competitiveness, productive, culture, organizational.*

INTRODUCCION

Considerar que las micro y pequeña empresa (MYPES) son anacrónicas y desfasadas, es un error, por cuanto su rol en estos últimos años ha constituido un efectivo aporte de desarrollo económico y social.

Frente a un nuevo clima organizacional, se presenta una gran mayoría de opiniones, que convergen en una sola, que las MYPES están cumpliendo expectativas sorprendentes en la economía del país. Dentro de sus fundamentos están las unidades económicas, información basada del Directorio Central de Empresas y Establecimientos del Instituto de Estadística e Informática, es así que las micro y pequeñas empresas formales ascienden a 1 865 360, representando el 99.03% del universo de empresas formalmente adscritas más

importantes de la nación hasta el año 2014. Más aún, PROMPYME sostiene que representa el 42% de la producción nacional y el 88% corresponde a los empleos a nivel nacional.

No cabe duda, que la velocidad de invención, convierte a estos importantes entes laborales en instrumentos sostenibles en el progreso social competitivo.

Podríamos indicar que sus medios de transformación y desarrollo singular deberían orientarse hacia procesos asociativos. Fundamento que regula la exigencia apriorística de presentar programas colectivos, no solo al ámbito competitivo sino para extender ese grupo potencial, que hasta la fecha no existe tal inicio a pesar de contar con el marco pertinente.

Es inequívoco pensar que la gestión empresarial es consustancial con el desarrollo organizacional, sus estrategias oportunas, su afán de producción, de eficiencia, de utilizar las herramientas necesarias a fin de obtener el éxito esperado.

En conclusión, debemos sostener que el grupo de pequeños empresarios en La Victoria, no cuentan con instrumentos de competencia técnica, capacitaciones oportunas, así como, existe una reticencia hacia las capacitaciones y la formalidad, obstáculos férreos que conllevará a un deterioro de sus organizaciones.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativo, puesto que se van a analizar los resultados que se obtienen de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada. Se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal.

Para la presente investigación se consideró como población o universo a las empresas textiles ubicadas en galerías y locales comerciales del emporio comercial de Gamarra, tomándose las de mayor actividad económica que comprende una población de 240 MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. La muestra en esta investigación está

conformada por 148 trabajadores de las MYPES. utilizó el muestreo probabilístico estratificado.

Para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta para recopilar los datos de las variables.

RESULTADOS

Tabla 6

Descripción de los niveles de la Variable Competitividad productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	66	44,6	44,6	44,6
	Moderada	41	27,7	27,7	72,3
	Fuerte	41	27,7	27,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Competitividad productiva.

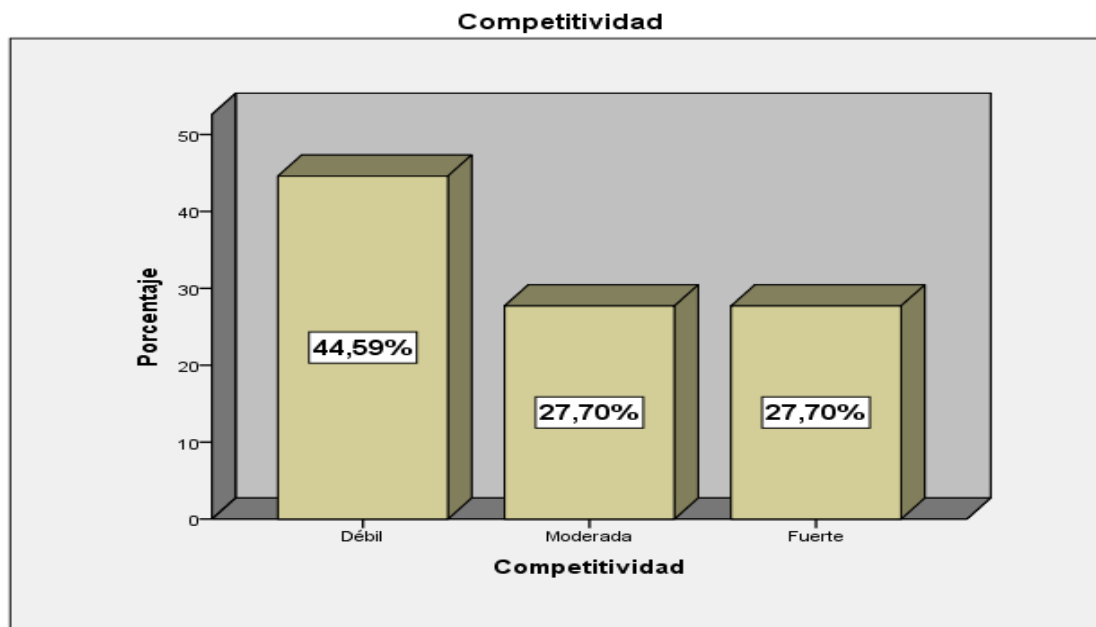


Figura 1: Niveles de La Competitividad productiva según trabajadores MYPES

De la tabla y figura se aprecia que, el 44,59 % de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017 indicaron que la Competitividad Productiva es

débil, el 27,70% manifestó que es moderada, por otro lado un 27,70% indico que representa un nivel fuerte.

Respecto a estos resultados, se concluye que La Competitividad Productiva, respecto a lo que indicaron los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es débil.

Tabla 11

Descripción de los niveles de la Variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	35,8	35,8	35,8
	Medio	41	27,7	27,7	63,5
	Alto	54	36,5	36,5	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Cultura organizacional.



Figura 6: Niveles de la Cultura organizacional según trabajadores de MYPES

De la tabla y figura se observa que, el 35,81% de los trabajadores de las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, mantienen una cultura organizacional de nivel

baja, el 36,49% manifestó que es Alto, por otro lado un 27,70% de los trabajadores representa un nivel medio.

Respecto a estos resultados, se concluye que el Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, es bajo y alto.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones				
Rho de Spearman	Competitividad		Competitividad	Cultura organizacional
		Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,815^{**}$ entre las variables; Competitividad Productiva y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Capacidad de Gestión y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Correlaciones				
			Capacidad de Gestión	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Capacidad de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,374^{**}$ entre las variables; Capacidad de Gestión y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión Los Recursos Humanos y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones				
			Recursos Humanos	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,343**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,343^{**}$ entre las variables; Recursos humanos y la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ dónde p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La Internacionalización y la variable Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

		Internacionalización		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Internacionalización	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,852^{**}$ entre las variables; Internacionalización y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ muestra que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Da tal manera se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Internacionalización se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman entre la dimensión La calidad y la variable la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017

Correlaciones				
		Calidad		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Calidad	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la anterior tabla, se muestran los resultados estadísticos que dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,860^{**}$ entre las variables; Calidad y la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

Por otro lado se muestra una significancia $p = ,000$ indica que p es menor 0.05, lo que nos permite señalar que la relación es significativa: Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula; Concluyendo que: La Calidad se relaciona directa y significativamente mente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

DISCUSIÓN

A nivel inferencial, se encontró que la Competitividad Productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,815^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Asimismo Quispe (2012) en la tesis titulada “El régimen legal peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo nacional” concluyó que las Microempresas y Pequeñas Empresas responden a un rol esencial en el desarrollo económico y social de nuestra nación, reflejo que se da, ya que el 98.5% de las empresas a nivel nacional, sus aportes corresponden al 42.1% al Producto Bruto Interno y ofreciendo el 77% de puestos de trabajo a lo largo de nuestra patria.

Con respecto a la hipótesis Especifica 1 de investigación se encontró que La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,374^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Así tenemos a Gonzáles (2015) quien realizó en Villa El Salvador una Propuesta sobre un modelo de Gestión Estratégica

del Pedido en una asociación mediante consorcio de Mypes del sector metalmecánico para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido” el resultado de las encuestas, dio que éstas buscan ayudar a otras empresas más grandes en caso lo estimen. Por otro lado, se ve como posible el juntarse con otras a fin de hacer frente a posibles problemas. Por ejemplo, el rubro minero, la agricultura, entre otros.

Con respecto a la hipótesis Especifica 2 de investigación se encontró que Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,343^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula. Tenemos a Cruzado (2014) en dónde menciona que las Mypes del sector textil, son las que indican el 19,8% del total actualmente, este tipo de empresas, precisamente son las Mypes de este sector las que tienen una mayor opción para poder exportar sus diversos productos, dado que la actividad textil es la actividad con mayor índice de ventas al exterior.

Con respecto a la hipótesis Especifica 3 de investigación se encontró que La Internacionalización se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,852^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis de investigación. En tal sentido Trujillo (2010) realizó una investigación con la finalidad de conocer Acciones colectivas de medianas y pequeñas empresas con la finalidad de superar las barreras del comercio exterior. Concluyo que en el Comercio de Alimentos ha ido in crescendo en los últimos años en el mundo comercial. Ahora bien, este aumento, por inercia debía propiciar prosperidad en los países exportadores, pero, por paradojas, no logra el objetivo del desarrollo.

Con respecto a la hipótesis Especifica 4 de investigación se encontró que La calidad se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017. En tal sentido se observó la existencia de una relación $r = ,860^{**}$ como también una significancia $p = ,000$ indicando que es significativa, rechazando de esta forma la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

- La Competitividad productiva se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel débil a moderado en la Competitividad Productiva y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura Organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.
- La Capacidad de Gestión se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados la tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la Capacidad de Gestión y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.
- Los Recursos Humanos se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, a razón que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que

predomina el nivel moderado en Recursos Humanos y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

- La Internacionalización se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, de manera que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la Internacionalización y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.
- La Calidad se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017, a razón que se comprobó a partir de los resultados una tendencia creciente, en que predomina el nivel moderado en la calidad y también predomina el nivel bajo a medio en la Cultura organizacional respecto a lo que manifestaron los trabajadores de la las MYPES de confecciones textiles de Gamarra, 2017.

REFERENCIAS

- Arbulú, J. (2010). La PYME en el Perú. Profesor del Área de Dirección.
- Barrientos. (2005). Propuestas de Desarrollo para las Pymes. Lima: UNMSM.
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Tercera edición. Pearson Educación
- Botero, L.,D. (2014). Internacionalización y competitividad. Revista Ciencias Estrategicas, 22(32), 187-196.
- Cavani Grau, C. M. (2007). El consorcio, como alternativa asociativa de Marketing para el desarrollo sostenido de las pequeñas y microempresas. Caso: MPYMES

- metalmecánica del parque industrial de villa el salvador. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). Comportamiento organizacional. EE.UU.: International Thomson.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Cruzado Sánchez, A. (2014). Propuesta de modelo de gestión de mantenimiento enfocado en la gestión por procesos para la mejora de la productividad y la competitividad en una asociatividad de mypes del sector textil. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- DECRETO SUPREMO N° 008-2008-TR. (2008). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
- Escandón, D. M., y Arias, A. A. (2011). Factores que influyen en el desarrollo exportador de las pymes en Colombia. Estudios Gerenciales, 30(131), 172-183
- Flores Concha, G. M. (2014). Modelo empresarial Clústers en negocios internacionales del sector exportador MYPES de confecciones textiles de Gamarra, Lima 2005 – 2012. (Tesis de Maestría) Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- González Flores, C. A. (2015). Propuesta de un modelo de Gestión Estratégica del Pedido en una asociación mediante consorcio de Mypes del sector metalmecánico de Villa El Salvador para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Hernández, R. Mendoza, González (2011). Elementos de competitividad sistémica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) del istmo centroamericano. México D.F: CEPAL
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010) Metodología de la investigación científica. México Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.

- LEY N° 28015. (2003). LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Lima: Promulgada el 3 de Julio del 2003.
- Meneghetti, L. P. (2010). Asociaciones entre pymes lácteas y el mejoramiento de la calidad para exportación de quesos. (Tesis) Argentina: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA ARGENTINA.
- Producción Ministerio. (2008). MANUAL DE CONFORMACION DE CONSORCIOS SIN CONTABILIDAD INDEPENDIENTE. Lima.
- Quispe Gutierrez, C. G. (2012). El régimen legal Peruano de las micro y pequeñas empresas y su impacto en el desarrollo Nacional. (Tesis de maestría) Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Trujillo B., M. M. (2010). Acciones colectivas de pequeñas y medianas empresas para superar las barreras del comercio exterior: Consorcios de Exportación de Alimentos en Argentina. (Tesis de Maestría) Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Vega, A.; Flores M.; Solís M. (2011). Factores de contingencia que inciden en la profesionalización y competitividad de las empresas familiares del sector industrial de Tijuana, b.c., México. Global Conference on Business and Finance Proceedings - Volume 6 - Number 2 2011.
- Villarán, F. (1993). Empleo y Pequeña Empresa en el Perú. Lima: Ebert-PEMTEC.